

NAYARA DE SOUZA FERNANDES

**A APLICABILIDADE DE ADICIONAL DE
INSALUBRIDADE SOBRE A ATIVIDADE DOS
DEGUSTADORES DE CERVEJA**

BRASÍLIA
2014

NAYARA DE SOUZA FERNANDES

**A APLICABILIDADE DE ADICIONAL DE
INSALUBRIDADE SOBRE A ATIVIDADE DOS
DEGUSTADORES DE CERVEJA**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB. Orientadora: Prof^a. Débora Soares Guimarães.

BRASÍLIA

2014

NAYARA DE SOUZA FERNANDES

**A APLICABILIDADE DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE SOBRE A
ATIVIDADE DOS DEGUSTADORES DE CERVEJA**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB. Orientadora: Prof^a. Débora Soares Guimarães.

Brasília, _____ de _____, 2014

Banca Examinadora

Prof^a: Débora Soares Guimarães.
(Orientadora)

Prof.:

Prof.:

Primeiramente, dedico o presente trabalho a Deus, pois sem Ele nada teria sentido e todo esforço seria em vão.

Dedico aos meus pais Reginaldo e Juecilia, que me ensinaram, através de sua postura honrosa, os valores mais belos do ser humano, aos quais me permitiram atravessar a jornada com alegria, superar as dificuldades e atingir objetivos que jamais pensaria alcançar.

À minha irmã Alessandra, por seu amor, carinho e cuidado imensuráveis e ao meu namorado, Mateus Petitto, por todo o apoio, zelo e suporte em todos os momentos.

Dedico às minhas amigas Camila Juvenal e Milla Reis pela infindável ajuda e amizade ao longo de nossas vidas, às minhas amigas de Formosa por sempre me motivarem e aos meus amigos e familiares pela parceria e, sobretudo, por compreenderem minhas eventuais ausências.

Dedico, também, às minhas amigas de trabalho, Deborah, Kerline e Raquel que me incentivaram a ser uma profissional e estudante melhor a cada dia.

AGRADECIMENTO

Agradeço à minha orientadora Prof.^a Débora Soares Guimarães por me dar todo o apoio e direcionamento necessários para a realização deste trabalho, além de sua compreensão e dedicação fundamentais ao longo dessa jornada.

“Sabemos que Deus age em todas as coisas
para o bem daqueles que o amam,
dos que foram chamados
de acordo com o seu propósito.”

Romanos 8:28

RESUMO

O presente trabalho aborda um estudo sobre a atividade profissional dos degustadores de cerveja, com enfoque na análise da possibilidade de incidência do adicional de insalubridade sobre essa relação empregatícia. Dessa forma, será abordada a segurança e medicina do trabalho, bem como as medidas de proteção ao trabalhador no ambiente laboral para averiguar se, juridicamente, é possível a aplicação do adicional de insalubridade à atividade exercida pelos degustadores de cerveja. Em uma análise paralela, também buscar-se-á verificar se os danos sofridos à saúde dos degustadores em razão da ingestão de cerveja podem ser tratados como doença ocupacional, que é equiparada ao acidente de trabalho. Desse modo, com aporte na pesquisa dogmática jurídica, no método dedutivo e na legislação, doutrina e jurisprudência, procurar-se-á solucionar o problema proposto diante da omissão legislativa, já que no Brasil não há uma regulamentação específica da profissão de degustador de cerveja.

Palavras-Chave: Adicional de insalubridade. Degustadores de cerveja. Equipamento de proteção individual. Segurança e medicina no trabalho.

ABSTRACT

The present work discusses a study about the professional activities of beer tasters, with a focus on examining the possibility of incidence of additional of insalubrity for this employment relationship. Thus, it will be addressed on safety and occupational medicine, as well as measures to protect the employee in the workplace to see if, legally, it is possible the application of additional of insalubrity to the activity exerted by beer tasters. In a parallel analysis, also will seek to verify if the damage to the tasters health because of ingestion of beer can be treated as an occupational disease, which is equated to the work accident. Thus, based on the legal dogmatic research, deductive method and legislation, doctrine and jurisprudence, will seek a solution to the proposed problem in front of the legislative omission, because in Brazil there is no specific regulation of the profession of beer taster.

Keywords: Additional of insalubrity. Beer tasters. Personal protective equipment. Safety and health at work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ABS	Associação Brasileira de Sommeliers
CEM	Código de Ética Médica
CIPA	Comissão Interna De Prevenção De Acidentes
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
EPC	Equipamento de Proteção Coletiva
EPI	Equipamentos de Proteção Individual
FGTS	Fundo de Garantia de Tempo de Serviço
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NBR	Norma da Associação Brasileira de Normas Técnicas
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO E O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE	12
1.1 Relação de emprego e a medicina e segurança no trabalho	12
1.2 Tratamento jurídico conferido à segurança e medicina no trabalho e sua evolução	20
1.3 EPIS e adicionais	28
1.3.1 Atividades insalubres	28
1.3.2 Atividades perigosas	31
1.3.3 Atividades penosas	33
1.3.4 Dos Equipamentos de Proteção Individuais – EPIs	34
1.4 A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA	36
2 A PROFISSÃO DOS DEGUSTADORES DE CERVEJA	39
2.1 A profissão dos degustadores	39
2.1.1 Origem e conceito	40
2.1.2 Características	44
2.2 Direitos e deveres	49
2.3 A profissão dos degustadores de cerveja	56
2.3.1 Conceito e origem	56
2.3.2 Características	62
2.3.3 Direito Comparado	64
3 A APLICAÇÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE À ATIVIDADE DOS DEGUSTADORES DE CERVEJA	67
3.1 Direito ao adicional ou EPI's	67
3.2 Acidentes do trabalho e doença ocupacional	83
CONCLUSÃO	90
REFERÊNCIAS	94
ANEXO A - JURISPRUDÊNCIA	101

INTRODUÇÃO

Os degustadores de cerveja, ou *beer sommelier*, tem a função de avaliar as características da cerveja, verificando o sabor, cheiro, textura, qualidade do produto. Embora a profissão de degustadores de cerveja tenha ganhado posição de destaque no mercado nos últimos anos, ainda não é uma profissão que possua regulamentação específica no Brasil.

A fim de preservar a saúde física e mental do obreiro na atividade laboral exercida e de proporcionar a ele condições de recuperação durante o período que não puder trabalhar, criou-se a segurança e medicina do trabalho que dispõe no capítulo V da CLT acerca das medidas de prevenção, no ambiente de trabalho, a serem tomadas pelo empregador e seguidas pelo empregado.

No ambiente de trabalho, o obreiro está suscetível a sofrer algum acidente de trabalho ou a estar exposto a agentes prejudiciais à sua saúde, por isso a segurança e medicina do trabalho analisam as melhores formas de evitar ou eliminar o contato do empregado a determinado produto ou ambiente considerado de risco, bem como auxiliam na reabilitação do trabalhador para inseri-lo novamente ao ambiente laboral.

O trabalho insalubre é aquele cuja atividade expõe o trabalhador a determinados agentes nocivos à sua saúde que podem ser gerados em decorrência de sua natureza, método ou condições de trabalho. Para que uma atividade seja classificada como insalubre é necessário laudo elaborado por perito ou engenheiro do trabalho indicando a insalubridade do ambiente laboral e nomeação através de portaria pelo Ministério do Trabalho.

Atualmente, dois casos geraram repercussão na mídia pelo fato de um trabalhador que exercia a função de degustador de cerveja ter falecido pelo acometimento de cirrose em consequência da atividade exercida e outro trabalhador, também degustador de cerveja, que teve agravada a sua dependência etílica, além de ter sido acometido de cirrose hepática e diabetes *mellitus*.

Nesse contexto, a presente monografia aborda uma análise sobre a possibilidade de incidência do adicional de insalubridade sobre a atividade dos degustadores de cerveja. Com efeito, indaga-se se mesmo diante da não previsão da atividade dos degustadores de cerveja em Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego, seria possível a incidência do adicional, bem como se a possibilidade de desenvolvimento de futura alcoolemia por parte do degustador seria fator suficiente para justificar a insalubridade.

Dessa forma é apresentada como hipótese de pesquisa a aplicação do adicional de insalubridade frente à mera declaração de perito afirmando que a atividade de degustador de cerveja é insalubre, não sendo necessária a nomeação da referida atividade em portaria pelo Ministério do Trabalho. Também é apresentada a classificação da atividade como doença ocupacional, tendo em vista que a atividade ora citada é uma doença ocasionada pelo trabalho exercido.

Em termos metodológicos, o presente trabalho será estruturado com base no método dedutivo e na pesquisa dogmático jurídica, porquanto serão empregados ensinamentos doutrinários e jurisprudenciais, bem como a legislação, para se tentar encontrar uma solução do problema ora proposto.

Outrossim, o trabalho será estruturado em três capítulos. O primeiro capítulo tratará da segurança e medicina no trabalho e o adicional de insalubridade, sendo abordado de forma ampla, passando por um enfoque histórico e se direcionando a uma abordagem mais específica e detalhada. O segundo capítulo, por sua vez, abordará a profissão dos degustadores de cerveja onde será tratado sobre as características da cerveja, da profissão de degustador, de modo geral, e do *beer sommelier*, de forma específica, bem como será abordado sobre os direitos e deveres do profissional frente à legislação trabalhista. Já o terceiro e último capítulo enfocará a questão da aplicação do adicional de insalubridade à atividade dos degustadores de cerveja, havendo análise de casos concretos e sendo realizada uma apreciação fática com base doutrinária.

1 MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO E O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A medicina e segurança do trabalho tem por finalidade a garantia da segurança e saúde do trabalhador. Com a participação de vários profissionais como técnicos e engenheiros de segurança, médicos trabalhistas e outros, é possível minimizar os acidentes e as doenças originadas no ambiente de trabalho, gerando, assim, um ambiente seguro, trabalhadores saudáveis e uma grande produtividade por parte do empregado¹.

Os adicionais são garantidos ao empregado quando este fica exposto a agentes físicos, químicos e biológicos acima dos níveis de tolerância em relação à natureza, intensidade e tempo de exposição ao agente, tais características são determinadas pelo Ministério do Trabalho e os adicionais podem ser divididos em adicional de insalubridade, periculosidade e penosidade ².

1.1 Relação de emprego e a medicina e segurança no trabalho

A relação de emprego é uma espécie que se encontra dentro do gênero de relação de trabalho. O autor Sérgio Pinto Martins³ afirma que: "relação de trabalho é o gênero, que compreende o trabalho autônomo, eventual, avulso etc. Relação de emprego trata do trabalhado subordinado do empregado em relação ao empregador".

A relação de trabalho diz respeito a todas as relações jurídicas trabalhistas entre o prestador de serviço e o tomador de serviço cujo núcleo é o trabalho humano no qual há uma obrigação de fazer por parte do empregado. É um conceito geral, portanto, não podemos dizer que há uma obrigação de pagar por parte

¹MARANO, Vicente Pedro. Organização e funcionamento de serviços de medicina do trabalho nas empresas. In: VIEIRA, Sebastião Ivone. (Org.). *Medicina Básica do Trabalho*. Curitiba: Gênese, 1994. v. I. p. 31-48. p. 31.

²SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2ª ed. rev. e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 499, 500.

³MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 88..

do empregador, pois o trabalho voluntário é uma das espécies da relação de trabalho e nesta não há um pagamento pelo trabalho realizado⁴.

A relação de trabalho, além de englobar a relação de emprego e a relação de trabalho voluntária, também engloba a relação de trabalho autônomo, temporário, avulso, eventual, doméstico, de estágio, dentre qualquer outra modalidade de prestação de trabalho humano⁵.

Conforme dito anteriormente, a relação de emprego é uma modalidade dentro da relação de trabalho e possui as suas especificidades quanto às outras espécies de trabalho. A relação de emprego consiste no contrato realizado entre empregado e empregador onde se configura uma subordinação entre as partes no qual o empregado realiza serviços não eventuais para o empregador com a finalidade de auferir uma remuneração. No contrato de emprego realizado entre as partes é discriminado o trabalho a ser realizado, quais são os direitos e deveres do empregado e do empregador um para com o outro e do empregado com a empresa, além dos direitos trabalhistas previstos em lei⁶.

Relação de trabalho e relação de emprego são conceitos muitas vezes semelhantes, porém essa não é uma regra, embora sejam utilizadas "expressões tradicionais (relação de trabalho e contrato de trabalho) para designar a relação e instituto de caráter específico (relação de emprego e contrato de emprego). Desse modo, deve o leitor atentar para o fato de que muitas vezes está-se utilizando a expressão "relação de trabalho" (ou "contrato de trabalho") com o objetivo estrito de se referir às figuras técnico-jurídicas da relação empregatícia ou contrato empregatício"⁷.

A denominação mais utilizada em nossa legislação é a "contrato de trabalho". Podemos verificar tal fato na análise do artigo 442 da CLT que dispõe que

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª Ed., São Paulo: LTr, 2010. p. 286.

⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 88.

⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 88.

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª Ed., São Paulo: LTr, 2011. p. 287

"Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego". Portanto, por mais que o termo "contrato de trabalho" possa englobar qualquer trabalho e o contrato de emprego se relacione somente a um contrato entre empregado e empregador, o termo contrato de trabalho é equiparado à relação de emprego⁸.

A CLT, no artigo 2º, parágrafos 2º e 3º, descreve o empregador como "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço" e descreve o empregado como "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário"⁹. A relação de emprego possui alguns elementos que existem no mundo fático cujo direito apenas reconhece. Tais elementos são apontados nos parágrafos 2º e 3º da CLT, mencionados anteriormente, e são: a prestação do trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não-eventualidade, com caráter de subordinação, onerosidade e alteridade¹⁰.

Ao falar de pessoalidade o que se considera são as habilidades pessoais do indivíduo onde apenas a pessoa específica pode exercer as atividades a ele encarregadas não havendo, assim, a possibilidade de substituição do empregado por outra pessoa para que seja prestado o serviço. É importante salientar que em nenhuma forma de relação contratual a atividade poderá ser exercida por pessoa jurídica, devendo sempre ser prestada por pessoa física¹¹.

O termo não eventualidade pode ser substituído pelo de continuidade, pois a prestação de serviço deve ser de forma contínua, mesmo que por um curto período de tempo. Dessa forma, o indivíduo que prestar serviço de forma eventual não

⁸ BRASIL. *Lei N. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 02 out. 2013.

⁹ BRASIL. *Lei N. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 02 out. 2013..

¹⁰ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: *relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva: 2010. p. 113,114.

¹¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 101.

será considerado empregado. O termo eventualidade também pode ser entendido como “imprevisibilidade de repetição”, dessa forma, um serviço prestado durante alguns dias da semana possui caráter de não eventualidade, pois, embora não seja realizado todos os dias possui a característica de repetição e continuidade. Ressalta-se que, a não eventualidade remete à realização de um trabalho que supre uma necessidade permanente do empregador¹².

O trabalho com subordinação pressupõe que há uma dependência do empregado para com o empregador. Essa subordinação é denominada de hierárquica e não indica a redução dos direitos do trabalhador, porquanto figura como uma subordinação jurídica. Assim o empregado, por fazer parte do funcionamento da empresa, encontra-se, naturalmente, em uma posição de hierarquia e, portanto deverá agir conforme as regras impostas a ele. O empregador estabelece as atividades a serem prestadas na empresa e o empregado deve cumprir com as funções a ele atribuídas¹³.

O caráter de onerosidade se deve ao fato do empregado receber uma remuneração pelos serviços prestados. Essa remuneração pode ser feita diariamente, semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente. Se não houver uma relação em que o trabalhador é remunerado pelos serviços prestados, não haverá uma relação empregatícia, pois a relação de emprego possui uma importante base econômica que envolve “um conjunto diferenciado de prestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis”¹⁴.

Por alteridade entende-se que o empregado não trabalha por conta própria e sim por conta de outrem, ou seja, quem assume o risco do trabalho realizado é o empregador e não o empregado. O empregador ao estabelecer as atividades a serem prestadas na empresa assume os riscos das tarefas desempenhadas pelo

¹² MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: *relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva: 2010. p. 113,114.

¹³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de direito do trabalho. São Paulo: Método, 2009. p. 63, 64.

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª Ed., São Paulo: LTr, 2011. p. 298-301.

trabalhador. O empregado pode ter participação nos lucros da empresa, mas não pode participar dos prejuízos¹⁵.

A realização de um contrato de trabalho pode ser feita independente de o trabalhador ter ou não grau de escolaridade, curso profissionalizante ou possuir mais de um emprego, embora, excepcionalmente, haja casos em que o contrato de trabalho exija exclusividade por parte do trabalhador e/ou casos em que a escolaridade é exigida, como no exercício da profissão de médico, engenheiro, advogado, etc. Geralmente tais requisitos não são essenciais e o empregado pode ter mais de um emprego no qual em cada local de trabalho ele será considerado empregado. Também pode ocorrer de o empregado exercer um cargo diferente da sua especialidade profissional¹⁶.

Conforme disposto no artigo 168 da CLT, os exames médicos de admissão, demissão e os exames periódicos são obrigatórios e devem ser realizados por conta do empregador. Tais exames são fundamentais para a garantia da segurança do trabalhador, pois com eles é possível analisar a saúde dos empregados em determinados ambientes laborais e, assim, prevenir, tratar ou evitar possíveis doenças e/ou acidentes no ambiente de trabalho. Segundo Martins¹⁷ “O exame médico é uma das medidas preventivas de medicina do trabalho”.

O exame admissional é realizado antes de o trabalhador ser contratado e tem por finalidade verificar o estado de saúde física e mental do empregado para desempenhar as atividades a ele destinadas dentro da empresa¹⁸.

O exame demissional é feito para verificar as condições de saúde do trabalhador e para comprovar que o mesmo estava capaz física e mentalmente para exercer atividades laborais quando da rescisão contratual, gerando, assim, uma

¹⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 101,102.

¹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 102.

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 658, 659.

¹⁸ GOMES, Elizeu Domingues. Rotinas trabalhistas e previdenciárias. 3ª Ed. Belo Horizonte: Líder. 2004. p. 40.

segurança para o empregador que possuirá meios de comprovar, caso seja necessário, que o empregado não adquiriu doenças no período que trabalhava na empresa¹⁹.

Os exames periódicos são realizados anualmente nos empregados menores de dezoito anos e maiores de quarenta e cinco anos, a cada dois anos nos empregados entre dezoito e quarenta e cinco anos. Nos casos em que o empregado é exposto em seu ambiente de trabalho a situações que possam ser um risco à sua saúde, desencadeando ou agravando doenças ocupacionais os exames são realizados, conforme descrito na NR-7, “a cada ano ou a intervalos menores, a critério do médico encarregado, ou se notificado pelo médico agente da inspeção do trabalho, ou, ainda, como resultado de negociação coletiva de trabalho” e “de acordo com a periodicidade especificada no Anexo nº 6 da NR-15, para os trabalhadores expostos a condições hiperbáricas”.²⁰

Segundo os dizeres legais, o empregador cumpre com a obrigação de exigir tais exames com a finalidade, também de, verificar a saúde do empregado tanto ao entrar e sair do referido emprego quanto no período em que o trabalhador exerceu suas atividades na empresa. Cabe ressaltar que, conforme disposto na lei nº 9.029/1995 e portaria nº 1.246/2010, é proibido o uso de qualquer prática que discrimine ou limite qualquer pessoa ao acesso a algum emprego e constitui crime a exigência de testes de gravidez, de esterilização ou HIV tanto nos exames admissionais quanto nos exames periódicos e demissionais²¹.

O resultado de qualquer exame realizado deverá ser informado ao trabalhador, devendo ser respeitado o Código de Ética médica – CEM e levando em conta que o novo CEM entrou em vigor em 13 de abril de 2010 e seus efeitos são para

¹⁹ GOMES, Elizeu Domingues. Rotinas trabalhistas e previdenciárias. 3ª Ed. Belo Horizonte: Líder. 2004. p. 41.

²⁰ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: *relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva: 2010. p. 245.

²¹ VIEIRA, Sebastião Ivone. Introdução À Segurança, Higiene E Medicina Do Trabalho. In: VIEIRA, Sebastião Ivone. (Coord.). *Manual de saúde e segurança do trabalho: administração e gerenciamento de serviços*. São Paulo: LTr, 2005, v. I. p. 30-66. p. 39.

os fatos ocorridos posteriormente a essa data, retroagindo apenas para beneficiar o acusado²².

Caso o empregado seja acometido de algum tipo de doença, os exames médicos realizados poderão auxiliar na análise clínica do paciente para a identificação da causa geradora, se é decorrente do trabalho exercido ou não, assim como poderá ser verificada a possível data de início da doença. Conforme o artigo 169 da CLT “será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho”, assim, se o empregador verificar ou suspeitar sobre alguma possível doença decorrente do ambiente de trabalho ele deve notificar o fato²³.

A Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, em seu capítulo V, dispõe sobre a segurança e medicina do trabalho onde determina os procedimentos a serem seguidos para que seja garantida a segurança aos empregados no ambiente laboral. Ao Ministério do Trabalho é atribuída a criação de normas complementares a este capítulo, visando a particularidade de cada setor ou atividade de trabalho. Algumas dessas normas complementares são denominadas de normas regulamentadoras (NR) ²⁴.

Atualmente, existem 35 normas regulamentadoras de segurança e medicina do trabalho e cada uma regulamenta sobre um tema distinto como Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (NR-4), Equipamentos de Proteção Individual - EPI (NR-6), Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos (NR-12), Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho (NR-24), entre outros. Cabe ressaltar que são 35 normas regulamentadoras e

²² Conselho Federal de Medicina. Considerações Sobre O Código De Ética Médica. Disponível em: < <http://www.portalmédico.org.br/novocodigo/destaques.asp>>. Acesso em: 04 nov. 2013.

²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 20ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 486.

²⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 657.

não 36, pois a NR-27, que tratava sobre o registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho foi revogada pela Portaria GM n.º 262 de 29/05/2008²⁵.

A segurança e medicina do trabalho consistem em preservar a saúde tanto física quanto mental do trabalhador que, em virtude da atividade laboral exercida, pode ser prejudicada. As principais formas de o trabalhador ter algum risco em sua saúde é através de acidentes de trabalho ou de exposições a agentes nocivos, assim, a segurança e medicina do trabalho estudam as melhores maneiras de prevenir acidentes no ambiente de trabalho, estudam as formas de evitar ou extinguir o contato do trabalhador a determinado produto ou ambiente considerado de risco, e também ajudam na reabilitação do profissional para inseri-lo novamente ao ambiente laboral²⁶.

De acordo com Sérgio Pinto Martins²⁷ "a segurança e medicina do trabalho são o segmento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador".

Além de cumprir uma de suas funções, que é a de garantir a saúde do trabalhador, em segundo plano, a medicina do trabalho acaba gerando benefícios para a empresa também, pois ao garantir que o trabalhador fique longe de riscos para a sua saúde ele estará sempre saudável e, conseqüentemente, aumentará o seu rendimento dentro da empresa, além de reduzir as despesas das empresas com atendimento médico, planos de saúde, seguros, indenizações, pagamento de horas-extras ou pagamento de funcionários temporários que tenham que substituir o empregado que está doente. Também é gerado um benefício social onde a taxa de mortalidade é reduzida e a saúde das pessoas é preservada gerando, assim, mais mão de obra

²⁵ BRASIL. Ministério Do Trabalho e Emprego. Normas regulamentadoras. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>>. Acesso em: 04 nov. 2013.

²⁶ VIEIRA, Sebastião Ivone. Introdução À Segurança, Higiene E Medicina Do Trabalho. In: VIEIRA, Sebastião Ivone. (Coord.). *Manual de saúde e segurança do trabalho: administração e gerenciamento de serviços*. São Paulo: LTr, 2005, v. I. p. 30-66. p. 39-42.

²⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 657.

disponível no mercado de trabalho aumentando a produção em diferentes atividades econômicas em nosso país²⁸.

Segundo Sebastião Ivone Vieira²⁹:

"A medicina do trabalho se caracteriza por centrar sua atenção nos determinantes ambientais e sociais, das causas das doenças e acidentes e sua prevenção. O seu campo de atuação pode contribuir de maneira muito significativa para o bem estar humano [...] e a segurança do trabalho é definida como uma série de medidas técnicas, médicas e psicológicas, destinadas a prevenir os acidentes profissionais, educando os trabalhadores de maneira a evita-los, como também procedimentos capazes de eliminar as condições inseguras do ambiente do trabalho".

O empregador deve cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, adotar todas as medidas necessárias para garantir um ambiente de trabalho seguro, orientar os empregados sobre as medidas que devem ser tomadas para evitar acidentes e doenças trabalhistas e facilitar o serviço de fiscalização feito por autoridade competente, ou seja, pelas Delegacias Regionais do Trabalho. O empregado deve observar as normas de segurança e medicina do trabalho disponibilizadas pelas empresas e ajudar na aplicação destas normas.

1.2 Tratamento jurídico conferido à segurança e medicina no trabalho e sua evolução

Na antiguidade, havia certo desinteresse pela saúde dos trabalhadores e pela segurança no ambiente de trabalho, pois as atividades que demandavam maiores riscos e/ou esforços eram destinadas aos escravos e por esse fator a preocupação com sua saúde era a menor possível. Mesmo com o pensamento

²⁸ WEBSTER, Marcelo Fontanella. Temas de Segurança e Higiene do Trabalho. In: VIEIRA, Sebastião Ivone. (Coord.). *Manual de saúde e segurança do trabalho: Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, v. III. p. 36-266. p. 40

²⁹ VIEIRA, Sebastião Ivone. Introdução À Segurança, Higiene E Medicina Do Trabalho. In: VIEIRA, Sebastião Ivone. (Coord.). *Manual de saúde e segurança do trabalho: administração e gerenciamento de serviços*. São Paulo: LTr, 2005, v. I. p. 30-66. p. 39, 42.

escravista da época que gerava uma despreocupação com os trabalhadores negros não podemos descartar o fato de que havia alguma preocupação com a saúde e segurança dos demais trabalhadores³⁰.

Durante o período clássico da antiguidade, desde o antigo Egito, foram identificadas, de forma genérica, algumas relações entre doença e trabalho, porém não havia nenhuma preocupação em relacionar alguma atividade específica e as doenças relacionadas a essa atividade ou o contrário, ou seja, também não havia nenhuma preocupação com determinada doença e as atividades que poderiam estar ocasionando-a³¹.

Os egípcios e os Judeus, além de reconhecerem a existência de doenças decorrentes das atividades laborais, possuíam postos de atendimento médico em alguns locais de trabalho além de normas determinando condições laborais aos empregados a fim de preservar a sua saúde e evitar a sua exposição a agentes danosos presentes no ambiente de trabalho. Segundo Ebid,³² no Egito:

"a importância do equilíbrio mental e físico de trabalhadores não era desconhecida. Havia dinastias onde outorgavam-se dias de descanso predeterminados e concediam-se licenças para pai acompanharem filhas a festas (importante fato social), filhos cuidarem de mães enfermas e maridos e pais poderem permanecer em casa, por um dia, quando suas mulheres ou filhas se encontrassem em período menstrual. Citam-se também, casos de concessão de pensão por invalidez de origem laboral, reintegração ao trabalho e de solicitação de cobertura de gastos médicos por acidente médico"

Em textos de grandes filósofos como Aristóteles, Hipócrates, Platão e Galeno há várias referências às doenças relacionadas ao trabalho, ao exemplo de Platão que descrevia os Atletas como apáticos e afadigados e Aristóteles que

³⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2ª ed. rev. e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 495, 496.

³¹ MENDES, René; WAISSMANN, William, Aspectos Históricos da Patologia do Trabalho. In: MENDES, René (Org.). *Patologia do Trabalho*: atualizada e ampliada. São Paulo: Atheneu, 2007. p. 03-45. p. 04.

³² EBID, 1985 apud MENDES, René; WAISSMANN, William. Aspectos Históricos da Patologia do Trabalho. In: MENDES, René (Org.). *Patologia do Trabalho*: atualizada e ampliada. São Paulo: Atheneu, 2007. p. 03-45. p. 04.

associava a impotência sexual e esterilidade à profissão daqueles que montavam a cavalo por um longo período de tempo³³.

Na Idade Média, as maiores inovações referentes à saúde no trabalho foram de forma teórica. Vários autores como Avicena, Waldron e Dickerson, se dedicaram a analisar certas classes de trabalhadores e, assim, contribuíram para os avanços teóricos da medicina sobre a relação entre as doenças e os trabalhos exercidos³⁴.

Os séculos XII e XIII foram marcados pelas disputas entre as igrejas. Nesse período eram feitas construções de catedrais seguidas de mais construções e estas eram cada vez maiores e mais altas. Além do tamanho e altura das edificações, um dos principais objetivos era celeridade na construção, dessa forma a saúde e segurança dos trabalhadores eram deixadas de lado para que as obras fossem concluídas o mais rápido possível³⁵.

Nos séculos XV e XVI, o desenvolvimento foi em direção à comercialização, expansão mercantilista e desenvolvimento de novas rotas marítimas, gerando um aumento nas atividades de mineração, manuseio de metais nobres e transporte marítimo. Dessa forma, grande foi a quantidade de pessoas com problemas de saúde decorrentes das atividades exercidas. Autores como Ellenbog, Johanes, Goldwater, Rosen, Agrícola, Ramazzini, Paracelso entre outros, escreveram sobre os mais variados assuntos dentro do tema de saúde no trabalho, tais como, saúde dos marítimos, soldados, salineiros e etc.³⁶.

³³ MENDES, René; WAISSMANN, William. Aspectos Históricos da Patologia do Trabalho. In: MENDES, René (Org.). *Patologia do Trabalho*: atualizada e ampliada. São Paulo: Atheneu, 2007. p. 03-45. p. 05.

³⁴ MENDES, René; WAISSMANN, William. Aspectos Históricos da Patologia do Trabalho. In: MENDES, René (Org.). *Patologia do Trabalho*: atualizada e ampliada. São Paulo: Atheneu, 2007. p. 03-45. p. 6-7.

³⁵ MENDES, René; WAISSMANN, William. Aspectos Históricos da Patologia do Trabalho. In: MENDES, René (Org.). *Patologia do Trabalho*: atualizada e ampliada. São Paulo: Atheneu, 2007. p. 03-45. p. 07.

³⁶ MENDES, René; WAISSMANN, William. Aspectos Históricos da Patologia do Trabalho. In: MENDES, René (Org.). *Patologia do Trabalho*: atualizada e ampliada. São Paulo: Atheneu, 2007. p. 03-45. p. 07.

Sobre os autores que contribuíram para as inovações teóricas na área de medicina do trabalho, destaca-se Ellenborg, que no século XV escreveu o primeiro livro totalmente voltado aos riscos e formas de prevenção da profissão dos ourives e dos trabalhadores que lidam com outros tipos de metais³⁷.

Também deve ser destacado como contribuinte teórico o autor Bernadino Ramazzini que no século XVII escreveu o primeiro livro completo sobre doenças relacionadas ao trabalho que foi considerada obra modelo até o século XIX, mas "por melhor que fossem os textos sobre as doenças relacionadas ao trabalho, elas representavam referências esporádicas, mesmo que estudadas exaustivamente, a problemas isolados. Ramazzini estudou os riscos ocupacionais e as doenças associadas a mais de 50 profissões" ³⁸.

Ramazzini contribuiu para a medicina e saúde dos trabalhadores onde direcionou seus estudos à proteção e recuperação da saúde dos obreiros. Suas contribuições mais importantes foram quanto à preocupação e o comprometimento com uma classe esquecida, desfavorecida e menosprezada pela medicina e pela sociedade; a visão sobre a determinação social da empresa; a contribuição metodológica para o desempenho da medicina na área de saúde do trabalho e a organização e classificação as doenças segundo a natureza e o grau de nexos com o trabalho³⁹.

A revolução industrial foi marcante em relação às condições de trabalho a qual os empregados eram submetidos. Os danos à saúde dos trabalhadores foram muitos, a jornada de trabalho era longa, pois durava cerca de doze horas por dia, as atividades exercidas eram perigosas, intensas e cansativas e o ambiente de trabalho era abafado, sujo e com pouca iluminação. Tais condições eram favoráveis a gerar

³⁷ MENDES, René; WAISSMANN, William. Aspectos Históricos da Patologia do Trabalho. In: MENDES, René (Org.). *Patologia do Trabalho*: atualizada e ampliada. São Paulo: Atheneu, 2007. p. 03-45. p. 07.

³⁸ MENDES, René; WAISSMANN, William. Aspectos Históricos da Patologia do Trabalho. In: MENDES, René (Org.). *Patologia do Trabalho*: atualizada e ampliada. São Paulo: Atheneu, 2007. p. 03-45. p. 09.

³⁹ MENDES, René; WAISSMANN, William. Aspectos Históricos da Patologia do Trabalho. In: MENDES, René (Org.). *Patologia do Trabalho*: atualizada e ampliada. São Paulo: Atheneu, 2007. p. 03-45. p. 11.

danos à saúde dos trabalhadores de forma rápida e, conseqüentemente, a quantidade de pessoas doentes e mortas era alta. Havia preferência pelos empregadores em contratar mulheres e crianças (de qualquer idade), pois estes recebiam salários menores⁴⁰.

Todo tipo de situação foi vivida dentro das fábricas durante a revolução industrial. As condições de trabalho eram insalubres, as fábricas possuíam sérios riscos de desabamento, explosões, incêndios e inundações, a maioria dos trabalhadores sofriam acidentes graves, mutilações, mortes, intoxicações. Os trabalhadores não possuíam nenhum direito como, por exemplo, descanso semanal remunerado, férias ou auxílio doença. As condições de trabalho eram tão ruins e a quantidade de acidentes e de pessoas doentes era tão grande que havia um comprometimento da intensidade e qualidade de produção⁴¹.

Somente com clamor popular e através de organizações por parte dos trabalhadores reivindicando melhores condições de trabalho que surgiram normas sanitárias voltadas aos problemas da época⁴². Conforme Nogueira, Hunter e Schilling⁴³

"Surgem o Health and Morals of Apprentices Act (1802), com regulação da idade mínima para o trabalho, a redução da jornada de trabalho e medidas de melhoramento ambiental das fábricas. Segue-se o Factory Act (1833), lei das fábricas, que amplia as medidas de proteção dos trabalhadores em todas as fábricas que utilizavam a força hidráulica ou a vapor, havendo, desde então, empresas que comecem a contratar médicos para o controle da saúde dos trabalhadores nos locais de trabalho".

Ao longo do século XIX, várias leis Inglesas regulamentando os direitos dos trabalhadores foram criadas. Através de sindicatos os trabalhadores fizeram-se

⁴⁰ VIEIRA, Sebastião Ivone. Introdução à segurança, higiene e medicina do trabalho. In: VIEIRA, Sebastião Ivone. (Coord.). *Medicina Básica do Trabalho*. Curitiba: Gênese, 1994. v. II. p. 21-32. p. 22-24

⁴¹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 06.

⁴² MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 06,07

⁴³ NOGUEIRA, HUNTER E SCHILLING, 1967 e 1979, 1974, 1975 apud MENDES, René; WAISSMANN, William. Aspectos Históricos da Patologia do Trabalho. In: MENDES, René (Org.). *Patologia do Trabalho*: atualizada e ampliada. São Paulo: Atheneu, 2007. p. 03-45. p. 13.

representar no parlamento inglês, conseguindo entre varias coisas, o reconhecimento do direito à indenização por sequelas decorrentes de acidente de trabalho sem a necessidade de prova. É de ressaltar que vários autores como Louis Villerme, Tanquerel des Planches e William Farr, estudaram sobre a saúde do trabalhador em meio às condições de trabalho da época⁴⁴.

No Brasil, durante o período colonial, a força de trabalho mais utilizada era a mão de obra escrava. Os donos de escravos pensavam apenas no prejuízo que teriam abrindo mão dos escravos ou concedendo a eles algum direito, somente quando profundas pandemias se alastraram pelo país matando diversos escravos, gerando dessa forma uma redução da mão de obra e, conseqüentemente, uma perda para a economia do país, que a burguesia passou a se interessar pela saúde dos seus "empregados", quais sejam, os escravos⁴⁵.

No século XIX, as condições climáticas e de vida no Brasil eram consideradas desfavoráveis e para a melhoria do país uma ação nas cidades foi vista como solução. Tal ação consistia na autonomia dos médicos para intervir de forma disciplinar no comércio, alimentação, portos e qualquer outro local ou situação que apresentasse perigo à saúde e segurança. Dessa forma era feito um controle populacional e dos riscos sanitários, tendo como base o modelo francês⁴⁶.

Com a proclamação da república e abolição da escravatura a posição sobre higiene no Brasil passou a dividir-se. A medicina legal estudava os agravos à saúde e sua relação com o trabalho exercido pela pessoa e dessa forma, ao identificar as causas geradoras da doença poderia prevenir novas ocorrências, buscando, assim, uma reparação pecuniária pelo dano sofrido. Podemos equiparar as doenças

⁴⁴ MENDES, René; WAISSMANN, William. Aspectos Históricos da Patologia do Trabalho. In: MENDES, René (Org.). *Patologia do Trabalho*: atualizada e ampliada. São Paulo: Atheneu, 2007. p. 03-45. p. 14.

⁴⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª Ed., São Paulo: LTr, 2010. p. 99.

⁴⁶ MENDES, René; WAISSMANN, William. Aspectos Históricos da Patologia do Trabalho. In: MENDES, René (Org.). *Patologia do Trabalho*: atualizada e ampliada. São Paulo: Atheneu, 2007. p. 03-45. p. 15.

profissionais a acidentes de trabalho e conforme Lewin⁴⁷ "a produção das doenças profissionais, em particular as intoxicações profissionais, pode ser vista como o somatório de numerosos pequenos acidentes".

Em 1930, foi criado o Ministério do Trabalho no qual a função de atuar no campo da higiene e segurança do trabalho foi deslocada da saúde pública para o Ministério do Trabalho. Para que fosse feita uma inspeção no ambiente de trabalho e um melhor estudo sobre os acidentes e doenças decorrentes das atividades exercidas pelos trabalhadores foram criados, quatro anos após a criação do Ministério do Trabalho, os cargos de inspetores-médicos do trabalho. Dessa forma passa a vigorar o modelo norte-americano que visa à higiene e saúde ocupacional ao invés da inspeção médica no ambiente de trabalho⁴⁸.

Em 1919, a Organização Internacional do trabalho (OIT) foi criada e em 1925 a OIT elaborou a primeira lista de doenças profissionais onde eram listadas apenas três doenças. Em 1934 a lista foi alargada para dez doenças, em 1964 para quinze doenças e em 1980 a lista foi expandida para 29 doenças profissionais. O Brasil adotou o sistema misto onde teve como base as listas da OIT, porém deixando "cláusulas abertas" que possibilitariam uma futura inclusão de outros danos à saúde do trabalhador relacionados ao trabalho⁴⁹.

Em 1934, a Constituição Brasileira dizia que o trabalhador tinha direito à assistência sanitária e médica, já a Constituição de 1937 abordava como direito do trabalhador a assistência médica e higiênica. A Constituição de 1946 citava como prerrogativa do trabalhador o direito à higiene e segurança do trabalho, porém a

⁴⁷ LEWIN, 1990 apud MENDES, René; WAISSMANN, William. Aspectos Históricos da Patologia do Trabalho. In: MENDES, René (Org.). *Patologia do Trabalho: atualizada e ampliada*. São Paulo: Atheneu, 2007. p. 03-45. p. 18

⁴⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2ª ed. rev. e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 495-497

⁴⁹ MARANO, Vicente Pedro. Organização e funcionamento de serviços de medicina do trabalho nas empresas. In: VIEIRA, Sebastião Ivone. (Org.). *Medicina Básica do Trabalho*. Curitiba: Gênese, 1994. v. I. p. 31-48. p. 33,34.

Constituição de 1967 determinou que a higiene e segurança do trabalho eram direito líquido e certo do trabalhador⁵⁰.

Em 1977, a Lei n. 6.514/1977 alterou a redação anterior e onde lia-se higiene e segurança do trabalho passou a ser lido como segurança e medicina do trabalho. No ano seguinte a portaria nº 3.214/1978 dispôs sobre a insalubridade e periculosidade no ambiente laboral. Por fim, a Constituição de 1988 alterou as normas anteriores dispondo como direito do trabalhador a diminuição dos riscos no ambiente laboral através da implementação de normas de saúde, higiene e segurança⁵¹.

Hoje, o trabalhador não vê mais o ambiente de trabalho como um meio de adoecer ou morrer mais cedo do que o esperado. Segundo Mendes e Waissmann, com as mudanças que vem ocorrendo rapidamente é necessária a instituição da saúde do trabalho que tem como características a busca pelo reconhecimento do nexos de causalidade entre o trabalho exercido e danos à saúde do trabalhador, a possibilidade de melhorias no ambiente laboral e nas condições de trabalho bem como a participação dos trabalhadores⁵².

Vários foram os autores brasileiros que contribuíram para os estudos e para a melhoria das condições de trabalho e, conseqüente, para a redução dos danos à saúde dos trabalhadores. Alguns desses autores foram Benjamim Ribeiro, João de Barros Barreto, Jorge Saldanha B. Mello e Décio Parreiras⁵³.

⁵⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 11

⁵¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 655.

⁵² MENDES, René, Aspectos Históricos da Patologia do Trabalho. In: MENDES, René (Org.). *Patologia do Trabalho*: atualizada e ampliada. São Paulo: Atheneu, 2007. p. 03-45. P. 36-37

⁵³ MENDES, René; WAISSMANN, William. Aspectos Históricos da Patologia do Trabalho. In: MENDES, René (Org.). *Patologia do Trabalho*: atualizada e ampliada. São Paulo: Atheneu, 2007. p. 03-45. p. 28.

1.3 EPIS e adicionais

Quando o trabalho exercido pelo empregado possui risco à sua saúde acima do limite permitido, a empresa paga um valor adicional para que tal tarefa seja exercida. O mais correto seria eliminar a causa que gera o aparecimento de danos à saúde do trabalhador, porém, o Brasil resolveu adotar o “sistema de monetarização do risco” onde prefere pagar um valor adicional pela realização de funções em ambientes insalubres, perigosas ou danosas ao invés de combater o agente causador do dano⁵⁴.

As atividades podem ser consideradas insalubres, perigosas ou danosas. Se o ambiente de trabalho for insalubre e perigoso o empregado deve optar pelo recebimento de apenas um adicional, sendo vetado ao trabalhador o acúmulo do adicional de insalubridade com o de periculosidade ou de qualquer um destes com o adicional de penosidade⁵⁵.

1.3.1 Atividades insalubres

As atividades insalubres são aquelas em que o trabalhador fica exposto a agentes nocivos à sua saúde por causa da natureza, condições ou métodos de trabalho. Os agentes nocivos devem estar acima dos limites de tolerância fixados e tais limites são determinados de acordo com a natureza e intensidade do agente e pelo tempo de exposição do trabalhador aos seus efeitos⁵⁶.

Compete ao Ministério do Trabalho identificar os agentes nocivos, indicar a sua natureza, condições e métodos de trabalho que são prejudiciais à saúde do trabalhador, aprovar o quadro de atividades e operações insalubres, adotar normas e critérios de definição da insalubridade, determinar os limites de tolerância aos agentes

⁵⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 668

⁵⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 20ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 843.

⁵⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 20ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 844

nocivos, o tempo máximo de exposição do trabalhador a esses agentes e os meios de proteção que devem ser utilizados⁵⁷.

Para que a atividade laboral seja caracterizada como insalubre é necessária uma declaração de perito médico ou engenheiro do trabalho, registrados no Ministério do Trabalho, que assegure a existência ou inexistência de insalubridade e o grau de nocividade do ambiente laboral, para que o Ministério do Trabalho e Emprego possa, através de atos administrativos, caracterizar a atividade como insalubre⁵⁸.

O artigo 189 da CLT conceitua a atividade insalubre e a NR-15 especifica as condições de insalubridade e os correspondentes limites de tolerância, em que, nos seus anexos, descreve os agentes físicos, químicos e biológicos. Os agentes físicos são os ruídos, calor, pressões hiperbáricas, frio e umidade. Os agentes químicos são as substâncias químicas e poeiras minerais devidamente identificadas no anexo da NR-15 e os agentes biológicos são aqueles devidamente identificados no anexo da NR-15. Os agentes devem estar previstos nas normas regulamentares do Ministério do Trabalho e Emprego e se não estiverem referidos em lei, independente do quanto o agente pareça nocivo, eles não garantirão o recebimento do adicional de insalubridade pelo empregado⁵⁹.

A aplicação do adicional de insalubridade é feita de acordo com o grau de nocividade, onde, cada grau possui uma porcentagem que será calculada sobre o salário-mínimo. O grau máximo corresponde ao acréscimo de 40%, o grau médio corresponde a 20% e o grau mínimo corresponde a 10%. Esse grau de nocividade deverá ser confirmado por perito ou engenheiro do trabalho e deverá estar regulamentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Se o agente nocivo passar a ser considerado inofensivo ou se ocorrer a eliminação ou neutralização da incidência do agente danoso à saúde do trabalhador no ambiente de trabalho o pagamento do

⁵⁷ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: *relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva: 2014. p.316.

⁵⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de direito do trabalho. São Paulo: Método, 2009. p. 198.

⁵⁹ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: *relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva: 2014. p. 316, 317.

adicional de insalubridade será cessado e se a nocividade do agente for reclassificada o percentual do adicional de insalubridade será recalculado. Segundo Martins⁶⁰:

O ideal é que o empregado não tivesse de trabalhar em condições de insalubridade, que lhe são prejudiciais a sua saúde. Para o empregador, muitas vezes é melhor pagar o ínfimo adicional de insalubridade do que eliminar o elemento nocivo à saúde do trabalhador, o que demanda incentivos. O empregado, para ganhar algo a mais do que seu minguado salário, sujeita-se a trabalhar em local insalubre.

Os empregadores ou as entidades sindicais da classe trabalhadora interessada podem requerer perícia do ambiente de trabalho a fim de verificar se há atividade insalubre e, se sim, caracterizá-las, classificá-las e delimitá-las. A solicitação de perícia deve ser feita ao Ministério do Trabalho e Emprego pelo empregador. Caso o empregado deseje a realização de perícia o seu requerimento deve ser por meio de uma ação trabalhista onde o juiz designará perito ou requisitará perícia ao órgão competente do MTE⁶¹.

O adicional de insalubridade, juntamente com outros complementos salariais, será integrado ao salário-base do empregado, basta que seja uma vez recebido. Consequentemente, o adicional de insalubridade fará parte da remuneração para todos os efeitos previstos em lei, como FGTS, férias, décimo terceiro salário e aviso prévio indenizado⁶².

Portanto, conforme Martinez,⁶³ “o adicional de insalubridade, apesar de constituir uma tentativa de compensar a perda de saúde do trabalhador, é entendido, por força de sua habitualidade, como verba de natureza salarial, mais especificamente como complemento salarial”.

⁶⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 670

⁶¹ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: *relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva: 2014. p. 318.

⁶² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9ª Ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 693.

⁶³ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: *relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva: 2014. p. 321.

1.3.2 Atividades perigosas

As atividades perigosas são aquelas no qual existe o risco de ocorrer um fato previsível no ambiente laborativo em que, pela natureza ou método de trabalho o empregado possui contato permanente com inflamáveis, explosivos, energia elétrica, radioatividade ou exerça a atividade de bombeiro civil ou circunstância de risco. Entende-se por permanente o contato diário, mesmo que o trabalho seja exercido por poucas horas durante o dia, tal exigência só se dá em relação aos inflamáveis e aos explosivos com causas geradoras de periculosidade⁶⁴.

Os inflamáveis são os combustíveis líquidos e os gasosos liquefeitos com ponto de inflamação igual ou superior a 70 °C e inferior a 93,3 °C. São considerados perigosos para os empregados quando tiver quantidade significativa do material combustível e se a atividade laboral for realizada dentro de uma área de risco e cabe ao empregador delimitar as operações perigosas. É importante ressaltar que o transporte de inflamáveis líquidos (acima de 200 litros) ou gasosos liquefeitos (acima de 135 litros), em qualquer recipiente ou a granel é considerado de periculosidade, porém a quantidade de inflamável em tanques de veículos não é considerada de periculosidade⁶⁵.

Os explosivos são produtos que se decompõem rapidamente para gerar calor intenso ou grande volume de gases quando expostos a certas condições de temperatura, choque mecânico ou ação química. São subdivididos em explosivos iniciadores, reforçadores, de ruptura e pólvora. Assim como os inflamáveis, são considerados perigosos para os empregados quando tiver quantidade significativa do material combustível e se a atividade laborativa for realizada dentro de área de risco⁶⁶.

O trabalho em contato com energia elétrica é aquele que o empregado está exposto a um sistema elétrico de potência que pode ser classificado como usina

⁶⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 671.

⁶⁵ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: *relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva: 2014. p. 322, 323.

⁶⁶ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: *relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva: 2014. p. 323, 324

(geração de energia elétrica), linhas de alta tensão (transmissão da energia elétrica) e redes distributivas (distribuição da energia elétrica). Convém observar que o trabalho em mera rede de consumo não é considerado de periculosidade, porém o trabalho em unidade consumidora de energia elétrica que oferecer risco equivalente ao trabalho em um sistema de potência é considerado de periculosidade⁶⁷.

A radioatividade é a exposição do empregado a substância radioativa ou à radiação ionizante e a atividade do bombeiro civil é aquela que exerce combate ao incêndio em caráter habitual, como empregado contratado⁶⁸.

As atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial são aquelas exercidas por pessoas que encontram-se constantemente em circunstâncias de risco a sua segurança, em decorrência de roubos ou qualquer tipo de violência física. A norma é omissa quanto à classificação dessas pessoas em situações de risco, porém, infere-se que essas pessoas são os vigilantes⁶⁹.

Nas atividades perigosas é considerado o risco do empregado e não a continuidade de exposição do empregador ao agente. A aplicação do adicional de periculosidade será de 30% sobre o salário básico do empregado previsto em contrato, sem incluir as gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. Quando o risco à saúde ou integridade física for eliminado o pagamento do adicional de periculosidade será cessado⁷⁰.

Da mesma forma que o adicional de insalubridade, bastando que seja uma vez recebido, o adicional de periculosidade será integrado ao salário-base do

⁶⁷ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: *relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva: 2014. p. 324.

⁶⁸ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: *relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva: 2014. p. 326.

⁶⁹ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: *relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva: 2014. p. 325.

⁷⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de direito do trabalho. São Paulo: Método, 2009. p. 195.

empregado, conseqüentemente, o adicional fará parte da remuneração para todos os efeitos previstos em lei⁷¹.

1.3.3 Atividades penosas

O artigo 7º, inciso XXIII da Constituição Federal prevê o adicional de penosidade, porém, ainda não há norma legal sobre o tema. Por haver previsão do recebimento do adicional de penosidade, quem exercer atividade penosa terá direito a receber esse adicional⁷².

Atividade penosa pode ser definida como aquela que acarreta um desgaste à integridade física e/ou mental da pessoa maior do que outra atividade causaria. Alguns exemplos de atividades penosas seriam do motorista de ônibus que é estressante e do piloto de avião que a cada semana possui um horário⁷³. Assim como a atividade insalubre e perigosa, as atividades penosas também geram ao trabalhador o direito ao recebimento do adicional de penosidade⁷⁴.

Para Oliveira⁷⁵ as atividades penosas se caracterizam pelo fato de “exigirem esforço físico e/ou mental, provocarem incômodo, sofrimento ou desgaste da saúde. Elas podem provocar problemas de saúde que não são necessariamente doenças”. Ressalta-se que há regulamentação das atividades penosas, assim como nas demais atividades (insalubres e perigosas) e, apesar de não possuir aplicação plena, o adicional de penosidade pode ser visto mediante acordo coletivo de trabalho.

⁷¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9ª Ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 693.

⁷² MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 674.

⁷³ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: *relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva: 2014. p. 330.331

⁷⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 674.

⁷⁵ OLIVEIRA, 2002 apud MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: *relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva: 2014. p. 330.

1.3.4 Dos Equipamentos de Proteção Individuais – EPIs

O equipamento de proteção individual (EPI), conforme a Norma Regulamentadora n. 6, publicada na Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978, é todo dispositivo ou produto de uso individual utilizado pelo trabalhador destinado à proteção de riscos capazes de ameaçar a segurança e saúde no trabalho. As especificações sobre os equipamentos de proteção individuais estão na NR-6, frisando que a NR-4 trata sobre os EPIs de matéria rural. Os EPIs são de uso individual e pessoal e são utilizados quando a empresa não consegue eliminar totalmente os riscos no ambiente de trabalho⁷⁶.

Os empregadores devem fornecer os EPIs quando as medidas gerais de segurança não forem suficientes para garantir que os empregados não sejam expostos a nenhum risco de adquirirem doenças profissionais decorrentes do ambiente laboral e nenhum risco de sofrerem acidente de trabalho. Os EPIs também devem ser fornecidos enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo estabelecidas e para atender situações de emergência. Dessa forma, o autor Sebastião Ivone Vieira⁷⁷ afirma que os EPIs deverão ser usados:

"em caso de emergência quando a rotina de trabalho é quebrada por uma anormalidade qualquer; em períodos de reparos, instalações ou manutenção não rotineira; quando o trabalhador se expõe diretamente a um risco que não seja controlável por dispositivos técnicos de segurança; quando a exposição a riscos for apenas parcialmente controláveis"

Os empregadores devem adquirir os EPIs que condizem com a atividade desempenhada na empresa e que estejam em perfeito estado de conservação e funcionamento, devem ser fornecidos ao trabalhar de forma gratuita, havendo um treinamento para a utilização do equipamento. É função do empregador

⁷⁶ GOMES, Elizeu Domingues. Rotinas trabalhistas e previdenciárias. 3ª Ed. Belo Horizonte: Líder. 2004. p. 172, 173.

⁷⁷ WEBSTER, Marcelo Fontanella. Temas de Segurança e Higiene do Trabalho. In: VIEIRA, Sebastião Ivone. (Coord.). *Manual de saúde e segurança do trabalho: Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, v. III. p. 36-266. p. 40.

obrigar o uso do EPI, fiscalizar se os empregados estão utilizando o equipamento e se estão cumprindo com as regras de segurança no trabalho. Caso o equipamento seja danificado ou extraviado, a empresa deve troca-lo imediatamente⁷⁸.

Para ser vendido e usado, é obrigatório que o EPI tenha um Certificado de Aprovação (CA) e que seja expedido por órgão competente conforme item 6.5 e 6.5.1 da NR-5 que dispõe que⁷⁹:

"Compete ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, ouvida a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA e trabalhadores usuários, recomendar ao empregador o EPI adequado ao risco existente em determinada atividade. Nas empresas desobrigadas a constituir SESMT, cabe ao empregador selecionar o EPI adequado ao risco, mediante orientação de profissional tecnicamente habilitado, ouvida a CIPA ou, na falta desta, o designado e trabalhadores usuários"

Os Equipamentos de Proteção Individual são classificados de acordo com os membros que oferecem proteção. Dessa forma há os equipamentos para proteção da cabeça (capacete e capuz), para proteção dos olhos e face (óculos, protetor facial e máscara de solda), proteção auditiva (protetor auditivo), proteção respiratória (respirador purificador e de adução de ar), proteção para o tronco (vestimentas de segurança), proteção dos membros superiores (luvas, creme protetor, mangas, braçadeiras e dedeiras), membros inferiores (calça, meia, perneira e calçado), corpo inteiro (macacão e vestimenta de corpo inteiro) e contra quedas com diferença de nível (dispositivo trava queda e cinturão)⁸⁰.

O equipamento de proteção coletiva (EPC) é todo instrumento ou produto utilizado no ambiente de trabalho a fim de proteger um grupo de empregados. Além de serem utilizados para o controle de riscos do ambiente laboral, também são

⁷⁸ GOMES, Elizeu Domingues. Rotinas trabalhistas e previdenciárias. 3ª ed. Belo Horizonte: Líder. 2004. p. 173.

⁷⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 660.

⁸⁰ WEBSTER, Marcelo Fontanella. Temas de Segurança e Higiene do Trabalho. In: VIEIRA, Sebastião Ivone. (Coord.). *Manual de saúde e segurança do trabalho: Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, v. III. p. 36-266. p. 40,41.

utilizados para o controle das fontes formadoras de agentes que agredem o homem e o meio ambiente. Neste caso, muitas vezes são necessárias algumas mudanças na estrutura do prédio, nas máquinas e equipamentos para que posteriormente sejam instalados os equipamentos de proteção coletiva. Alguns exemplos de EPC são o extintor de incêndio, ventilação adequada, lava olhos, exaustores, sinalização de segurança, parede corta fogo, proteção de partes móveis de máquinas e equipamentos, dentre outros⁸¹.

Os empregadores preferem os equipamentos de proteção coletiva aos equipamentos de proteção individual pelo fato de não necessitar da vontade do empregado para que sejam utilizados os instrumentos de segurança a fim de que seja alcançado o objetivo de reduzir riscos no ambiente de trabalho gerando, conseqüentemente, uma segurança do trabalhador⁸².

Registra-se que o fornecimento por parte do empregador de equipamentos de proteção não o desobriga a pagar o adicional de insalubridade, porém a eliminação da insalubridade do ambiente de trabalho por meio dos equipamentos de proteção exime o empregador de pagar o adicional de insalubridade⁸³.

1.4 A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA

A Comissão interna de prevenção de acidentes – CIPA é prevista em lei (art. 163 a 165 da CLT) e tem a finalidade de prevenir acidentes e doenças que procedam do ambiente laboral, sendo priorizada a preservação da vida e saúde do trabalhador. “As empresas privadas e públicas, as sociedades de economia mista, os

⁸¹ WEBSTER, Marcelo Fontanella. Temas de Segurança e Higiene do Trabalho. In: VIEIRA, Sebastião Ivone. (Coord.). *Manual de saúde e segurança do trabalho: Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, v. III. p. 36-266. p. 41

⁸² WEBSTER, Marcelo Fontanella. Temas de Segurança e Higiene do Trabalho. In: VIEIRA, Sebastião Ivone. (Coord.). *Manual de saúde e segurança do trabalho: Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, v. III. p. 36-266. p. 40,41

⁸³ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: *relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva: 2014.p. 314.

órgãos da administração direta e indireta, as instituições beneficentes, as associações recreativas e cooperativas” e qualquer estabelecimento que possua trabalhadores como empregados celetistas tem a obrigação de possuir uma CIPA em funcionamento⁸⁴.

A CIPA possui a função de analisar o ambiente laboral, relatar caso haja risco à saúde e segurança do trabalhador e discutir acerca dos acidentes já ocorridos no ambiente de trabalho. Dessa forma a CIPA tem a obrigação de solicitar ao empregador que sejam tomadas medidas para a redução ou eliminação dos riscos existentes no local de trabalho e para a prevenção de futuros acidentes. Também cabe à CIPA orientar o trabalhador sobre as medidas de segurança que devem ser tomadas para prevenir acidentes de trabalho⁸⁵.

A CIPA terá representantes tanto por parte do empregador, quanto por parte dos empregados. Os representantes titulares e substitutos do empregador terão mandato de um ano e serão indicados pelo empregador, entre os indicados será eleito o presidente do CIPA, não podendo este ser exercer o cargo de presidência por mais de dois anos consecutivos. Os representantes titulares e substitutos dos empregados também terão mandato de um ano e serão eleitos pelos interessados através de voto secreto, entre os eleitos estará o vice-presidente da CIPA⁸⁶.

Antes da posse pelos membros formadores da CIPA deverá ser realizada pela empresa a Semana Interna de Acidente do Trabalho – SIPAT, que tem a finalidade de treinar os seus membros. O treinamento em sua totalidade terá vinte horas, podendo ter no máximo oito horas/aula por dia⁸⁷.

⁸⁴ GOMES, Elizeu Domingues. Rotinas trabalhistas e previdenciárias. 3ª ed. Belo Horizonte: Líder. 2004. p. 167.

⁸⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 661, 662.

⁸⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 661, 662.

⁸⁷ GOMES, Elizeu Domingues. Rotinas trabalhistas e previdenciárias. 3ª ed. Belo Horizonte: Líder. 2004. p. 169.

O empregado eleito para constituir cargo de direção ou como substituto da CIPA terá estabilidade desde o registro como candidato até um ano após o término do mandato, podendo ser dispensando apenas nos casos de justa causa⁸⁸.

Ao término das eleições, a empresa terá dez dias para registrar a CIPA no órgão regional do Ministério do Trabalho, no qual as atas de eleição, instalação e posse serão armazenadas em livro destinado a esse fim. O número de representantes da CIPA não poderá ser reduzido, e a mesma não poderá ser encerrada até que o mandato dos seus membros se encerre⁸⁹.

⁸⁸ GOMES, Elizeu Domingues. Rotinas trabalhistas e previdenciárias. 3ª ed. Belo Horizonte: Líder. 2004. p. 170.

⁸⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 661.

2 A PROFISSÃO DOS DEGUSTADORES DE CERVEJA

A profissão do provador de cerveja, que também pode ser denominada de *beer sommelier*, é caracterizada por Nathalia Zaccaro como:

“encher uma tulipa com um rótulo de primeira linha, caprichando para encontrar a medida certa do colarinho. Depois, observar a coloração, a espessura e a formação de bolhas no centro do copo. Em seguida, sorver vagorosamente o líquido, anotando mentalmente os aromas e sabores que compõem a bebida”⁹⁰.

O degustador de cerveja necessita de todos os seus sentidos para analisar por completo a bebida. Utiliza a visão para verificar a sua aparência, o olfato para examinar o odor, bem como o tato, audição e paladar para analisar a textura do produto. Dessa forma o degustador consegue analisar com precisão a qualidade da cerveja, comparar com produtos de outras marcas e verificar, caso ocorra, a alteração das características da bebida⁹¹.

2.1 A profissão dos degustadores

Os degustadores são profissionais especializados em analisar os cheiros, sabores e a qualidade dos produtos disponíveis e também de produtos que serão colocados no mercado. Vários são os tipos de degustadores atualmente existentes, sendo que todos são especializados em testar um determinado produto. Alguns deles são os degustadores de chocolate, vinho, queijo, café, perfume e cerveja⁹²

⁹⁰ ZACCARO, Nathalia. Sommeliers de cerveja surgem com a multiplicação de rótulos no mercado. Disponível em: <<http://vejasp.abril.com.br/materia/eles-bebem-em-servico>>. Acesso em 12 nov. 2013

⁹¹ OLIVEIRA, Ana Flávia de. Análise Sensorial dos Alimentos. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAABLO0AE/apostila-analise-sensorial-2010-1>>. Acesso em: 16 out. 2013.

⁹² LISBOA, Livia et al. Profissão: delícia. Disponível em: <<http://super.abril.com.br/saude/profissao-delicia-443013.shtml>> acesso em: 11 out. 2013.

2.1.1 Origem e conceito

A maioria das empresas necessita desenvolver novos produtos, testar a sua qualidade e acompanhar as exigências dos consumidores. Em um mercado tão competitivo o número de empresas que aderem aos degustadores é cada vez maior. Os degustadores fazem uma avaliação sensorial do produto onde analisam a consistência, aroma e sabor com base no padrão exigido pelo consumidor⁹³.

Segundo a NBR 12806, constante no código da ABNT de 1993, a análise sensorial pode ser definida como uma disciplina científica usada para provar, medir, avaliar e interpretar reações das características dos alimentos e analisar como os alimentos são percebidos pelos sentidos da visão, olfato, paladar, tato e audição⁹⁴.

A análise sensorial verifica as diferenças e igualdades entre os produtos de diversas marcas presentes no mercado, avaliam as alterações no produto em decorrência do tempo, condições de armazenamento, entre outros fatores na fase de produção, além de serem analisadas as alterações na fase de armazenamento e distribuição da mercadoria. Tais análises são utilizadas para melhorar a aparência, o aroma, o sabor e a textura dos produtos com base nas expectativas do consumidor⁹⁵.

Conforme Penna,⁹⁶ a avaliação sensorial interfere em diversificadas etapas do processo de formação do produto final. Algumas dessas etapas que sofrem influência direta do trabalho de avaliação sensorial feita pelos degustadores são: a seleção e caracterização de matérias primas, seleção do processo de elaboração do produto, na delimitação das especificações das variáveis de cada etapa do processo produtivo, no aprimoramento da fórmula do produto, na seleção dos sistemas e

⁹³ LISBOA, Livia et al. Profissão: delícia. Disponível em:

<<http://super.abril.com.br/saude/profissao-delicia-443013.shtml>> acesso em: 11 out. 2013.

⁹⁴ SANTO, Bruna Fernanda Negrelli. Análise sensorial de um produto produziu em projeto de ciência e tecnologia de alimentos: palatinos de milho. Disponível em: 3 acesso em: 12 out. 2013

⁹⁵ SANTO, Bruna Fernanda Negrelli. Análise sensorial de um produto produziu em projeto de ciência e tecnologia de alimentos: palatinos de milho. Disponível em: 3 acesso em: 12 out. 2013

⁹⁶ Penna (1999 apud BARBOZA, Liane Maria Vargas et al. Desenvolvimento de produtos e análise sensorial. Brasil Alimentos, São Paulo, n. 18, p. 34, Jan./Fev.2003.

condições de armazenamento do produto e no estudo de durabilidade e satisfação da mercadoria final⁹⁷.

O bom desenvolvimento do produto necessita de uma análise sensorial cujo objetivo é "detectar diferenças entre os produtos baseado nas diferenças perceptíveis na intensidade de alguns atributos" ⁹⁸.

Os degustadores são submetidos a um rigoroso treinamento que direciona a sua especialização, pois há pessoas que são mais sensíveis ao doce, outros ao amargo e assim por diante. Geralmente os degustadores possuem uma sensibilidade natural que vai se aperfeiçoando com o tempo e os seus sentidos, de acordo com a sua especialidade, devem ser preservados ao máximo⁹⁹.

Segundo Ferreira¹⁰⁰, as análises são realizadas de acordo com os critérios de cada produto a ser avaliado. Quanto mais criteriosa for a seleção de degustadores, houver um bom planejamento dos testes e uma correta avaliação dos produtos, mais confiáveis serão as respostas da análise sensorial realizada¹⁰¹.

Em geral, as avaliações sensoriais são utilizadas para o registro de características qualitativas e quantitativas. Os resultados variam de acordo com a concentração de determinada(s) substância(s) no produto a ser analisado, pois as substâncias presentes em determinados produtos diferenciam muito a intensidade do sabor e/ou odor. Dessa forma, em determinados casos, mesmo que haja uma pequena

⁹⁷ BARBOZA, Liane Maria Vargas et al. Desenvolvimento de produtos e análise sensorial. Brasil Alimentos, São Paulo, n. 18, p. 34, Jan./Fev.2003.

⁹⁸ Ferreira (2000, apud BARBOZA, Liane Maria Vargas et al). Desenvolvimento de produtos e análise sensorial. Brasil Alimentos, São Paulo, n. 18, p. 34, Jan./Fev.2003.

⁹⁹ LISBOA, Livia et al. Profissão: delícia. Disponível em:

<<http://super.abril.com.br/saude/profissao-delicia-443013.shtml>> acesso em: 11 out. 2013

¹⁰⁰ Ferreira (2000, apud BARBOZA, Liane Maria Vargas et al). Desenvolvimento de produtos e análise sensorial. Brasil Alimentos, São Paulo, n. 18, p. 34, Jan./Fev.2003.

¹⁰¹ BARBOZA, Liane Maria Vargas et al. Desenvolvimento de produtos e análise sensorial. Brasil Alimentos, São Paulo, n. 18, p. 35, Jan./Fev.2003.

quantidade de determinada substância, esta será percebida pelo degustadores e provavelmente pelo consumidor¹⁰².

Os degustadores podem ser classificados como: participante ou provador assessor, participante ou provador candidato, participante ou provador iniciado, provador, provador qualificado, provador perito e provador perito especializado¹⁰³.

O participante ou provador é qualquer pessoa que participe de uma avaliação sensorial; o participante ou provador candidato configura-se como qualquer pessoa que nunca tenha participado de uma avaliação sensorial e que tenha se candidatado. O participante ou provador iniciado, por sua vez, é qualquer pessoa que já tenha participado de uma avaliação sensorial, enquanto que o provador é a pessoa treinada para fazer uma avaliação sensorial de determinado produto, de modo que essa última categoria se subdivide em provador perito, provador qualificado e provador perito especializado¹⁰⁴.

O provador qualificado é a pessoa escolhida por sua capacidade para realizar uma avaliação sensorial, já o provador perito é a pessoa com grande sensibilidade sensorial e experiência na metodologia de avaliação sensorial sendo capaz de efetuar avaliações coerentes e repetíveis em vários produtos. O provador perito especializado possui as mesmas características do provador perito, porém com alguma experiência adicional¹⁰⁵.

¹⁰² DAMODARAN, Srinivasan et al., Química de alimentos de Fennema, São Paulo, Artmed, 2010, p. 501.

¹⁰³ NORONHA, João Freire de. *Análise Sensorial – Metodologia: Material de apoio às aulas de Análise Sensorial leccionadas por João Freire de Noronha*. Disponível em: <http://www.esac.pt/noronha/A.S/Apontamentos/sebenta_v_1_0.pdf>. Acesso em: 26 out. 2013.

¹⁰⁴ NORONHA, João Freire de. *Análise Sensorial – Metodologia: Material de apoio às aulas de Análise Sensorial leccionadas por João Freire de Noronha*. Disponível em: <http://www.esac.pt/noronha/A.S/Apontamentos/sebenta_v_1_0.pdf>. Acesso em: 26 out. 2013.

¹⁰⁵ NORONHA, João Freire de. *Análise Sensorial – Metodologia: Material de apoio às aulas de Análise Sensorial leccionadas por João Freire de Noronha*. Disponível em: <http://www.esac.pt/noronha/A.S/Apontamentos/sebenta_v_1_0.pdf>. Acesso em: 26 out. 2013.

No ano de 2003, através de investimentos de empresas públicas, privadas e de grupos de pesquisa atuantes na área, iniciou-se a tentativa de criar um produto com nanotecnologia comercializável denominado de "língua eletrônica". A grosso modo, a língua eletrônica é um sensor que ao entrar em contato com o produto gera sinais elétricos a serem analisados por um computador onde determinado programa transforma tais sinais em padrões do paladar humano como doce, ácido, amargo e salgado. Dessa forma, a língua eletrônica pode verificar com precisão e celeridade a qualidade de diversos produtos líquidos, pois os padrões do paladar humano são previamente definidos por um provador e posteriormente gravados na memória do computador. A tecnologia tem sido aperfeiçoada para poder funcionar com diversos bebidas e alimentos¹⁰⁶.

Com a possibilidade da criação da língua eletrônica o primeiro pensamento é o de que a atividade de degustadores, anteriormente considerada segura, possa correr certos riscos de ser extinta conforme ocorra o aprimoramento dessa tecnologia. Porém, conforme salienta Koken¹⁰⁷ "o aparelho é projetado para realizar mensurações quantitativas e qualitativas dos líquidos nos quais é imerso, não sendo capaz de mostrar o quão agradável será a bebida para o ser humano". Os principais atingidos pela utilização da língua eletrônica serão os degustadores de café e vinho. Nesse sentido, Fernando Jardim afirma que os responsáveis pela língua eletrônica alegam que o produto foi produzido apenas para somar e não para substituir os degustadores¹⁰⁸.

¹⁰⁶ JARDIM, Fernando Rogerio. *Avental Subalterno à gravata: a mercadorização da ciência e a proletarização do cientista nas pesquisas em nanotecnologia da Embrapa e da Unicamp*. São Paulo, Biblioteca24horas, 2011, p. 476-485.

¹⁰⁷ Koken (2006, apud JARDIM, Fernando Rogerio). *Avental Subalterno à gravata: a mercadorização da ciência e a proletarização do cientista nas pesquisas em nanotecnologia da Embrapa e da Unicamp*, São Paulo, Biblioteca24horas, 2011, p. 476-485.

¹⁰⁸ JARDIM, Fernando Rogerio. *Avental Subalterno à gravata: a mercadorização da ciência e a proletarização do cientista nas pesquisas em nanotecnologia da Embrapa e da Unicamp*, São Paulo, Biblioteca24horas, 2011, p. 476-485.

2.1.2 Características

O degustador utiliza os seus cinco sentidos para poder analisar por completo o produto. Através da visão, o degustador analisa a aparência geral do produto que compreende as características de cor, tamanho, dimensão, brilho, impurezas e qualquer outra característica física do produto. Fadiga ocular, iluminação ruim e cor ambiente diferente do normal podem interferir na avaliação do provador quanto à utilização da visão. Essa primeira avaliação é muito importante, pois o consumidor analisa primeiro a aparência do produto, sendo um fator determinante para a sua compra¹⁰⁹.

Ao falarmos das propriedades captadas pelo olfato, o termo correto a ser utilizado é "odor" e não "cheiro". Os bulbos olfativos possuem conexão com o cérebro e ao sentir um cheiro várias memórias são trazidas à tona e emoções são estimuladas. Essa sensibilidade do nariz humano em relação à diversidade de odores difere de pessoa para pessoa e é reduzida com a idade. Para uma correta análise sensorial devem ser feitas inalações com a boca cerrada, devendo evitar inalações intensas e longas, pois o aroma pode ficar confuso ou a sensibilidade pode ser reduzida. Quando o provador realiza aspirações seguidas o odor pode começar a parecer mais fraco, após um período de tempo exposto ao odor o provador pode começar a não percebê-lo e após aspirar um odor mais forte pode haver um mascaramento em relação ao odor mais fraco. O cansaço olfativo pode ser suavizado ao cheirar a pele do próprio braço¹¹⁰.

A análise da textura do produto é feita através da utilização simultânea dos sentidos de tato e audição. Também pode ser analisada através do paladar no qual se sente o gosto. Os quatro gostos básicos são o doce, o cítrico, o amargo e o salgado e a sensibilidade a esses gostos basilaes é diferente para cada pessoa. O sabor é

¹⁰⁹ OLIVEIRA, Ana Flávia de. Análise Sensorial dos Alimentos. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAABLO0AE/apostila-analise-sensorial-2010-1>>. Acesso em: 16 out. 2013.

¹¹⁰ OLIVEIRA, Ana Flávia de. Análise Sensorial dos Alimentos. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAABLO0AE/apostila-analise-sensorial-2010-1>>. Acesso em: 16 out. 2013.

adquirido com a junção do olfato, paladar e tato, porém a quantidade testada por cada provador deve ser padronizada e deve condizer com a avaliação que está sendo realizada¹¹¹.

Conforme Mariangela Pinheiro de Magalhães Oliveira:¹¹²

“Ao se colocar um alimento ou bebida na boca, as sensações são múltiplas. Os tecidos da boca, garganta e cavidade nasal são enervados e estão inter-relacionados. A sensibilidade cutânea da boca reage à textura, ao formigamento e à adstringência, bem como à sensação de quente e frio, e o sentido do gosto obviamente está envolvido. Contudo, a olfação aliada à sensação do gosto contribui para dar o sabor”.

A faixa etária dos provadores deve ser entre 18 e 50 anos de idade, ressalvados os casos em que as pessoas abaixo de 18 anos e/ou acima de 50 sejam objeto de estudo. Tais restrições se dão ao fato da pessoa com idade acima de 50 anos, ter uma redução da sensibilidade da língua e da criança não conseguir expressar de forma adequada a respeito da análise sensorial de determinado produto, além de haver restrições trabalhistas quanto ao trabalho infantil¹¹³.

O capítulo IV da CLT dispõe sobre a proteção do trabalhado do menor e seu artigo 402 declara que o trabalhador com idade entre 14 e 18 anos será considerado menor. O menor de 16 e maior de 14 anos só poderá exercer atividade remunerada como menor aprendiz. Ao menor é garantido o direito de ir à escola, portanto, ele não pode trabalhar em horário que o impeça de frequentar uma instituição de ensino, assim como não pode exercer atividades em locais que possam prejudicar o

¹¹¹ OLIVEIRA, Ana Flávia de. Análise Sensorial dos Alimentos. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAABLO0AE/apostila-analise-sensorial-2010-1>>. Acesso em: 16 out. 2013.

¹¹² OLIVEIRA, Mariangela Pinheiro de Magalhães et al. Análise Sensorial. Disponível em: <http://portalsme.prefeitura.sp.gov.br/Projetos/sitemerenda/Documents/Manuais_Folhetos/analise_sensorial_DME.pdf> Acesso em: 15 out. 2013.

¹¹³ OLIVEIRA, Ana Flávia de. Análise Sensorial dos Alimentos. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAABLO0AE/apostila-analise-sensorial-2010-1>>. Acesso em: 16 out. 2013.

seu desenvolvimento físico, psíquico, social e moral. Também é proibido ao menor exercer atividades noturnas, perigosas ou insalubres¹¹⁴.

O provador deve apresentar adequada sensibilidade, poder de concentração, senso crítico, boa memória voltada aos seus sentidos, deve possuir a capacidade de identificar componentes básicos no produto a ser analisado e capacidade para relatar as suas percepções sensoriais através de linguagem adequada. O provador também deve possuir apetite regular, boa saúde e não deve possuir dentaduras, aparelhos ou próteses dentárias além de não apresentar infecções bucais ou nasais. O provador, até uma hora antes de realizar os testes, não deve fumar, mascar chiclete, consumir bala ou qualquer tipo de doce, tomar café, usar batom, perfume e escovar os dentes a fim de preservar a sua sensibilidade¹¹⁵.

Outros fatores analisados nos provadores são a sua curiosidade intelectual, o nível de interesse, a disponibilidade, objetividade e estabilidade. Com a finalidade de manter a motivação do provador o empregador deve fazer com que ele tenha conhecimento dos resultados finais do produto e de que a sua participação foi útil para alcançar os objetivos do produto, dessa forma o provador sente que o seu trabalho é proveitoso e como consequência se sente útil e motivado¹¹⁶.

Há três tipos diferentes de equipes de provadores para testar o produto. As equipes de laboratório ou de discriminação são formadas por 6 a 20 provadores com alta capacidade sensorial, podendo ser compostas pelo provador, pelo provador qualificado, provador perito e/ou provador perito especializado e tem como finalidade

¹¹⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2ª ed. rev. e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 525-529

¹¹⁵ OLIVEIRA, Mariangela Pinheiro de Magalhães et al. *Análise Sensorial*. Disponível em: <http://portalsme.prefeitura.sp.gov.br/Projetos/sitemerenda/Documentos/Manuais_Folhetos/analise_sensorial_DME.pdf> Acesso em: 15 out. 2013.

¹¹⁶ OLIVEIRA, Mariangela Pinheiro de Magalhães et al. *Análise Sensorial*. Disponível em: <http://portalsme.prefeitura.sp.gov.br/Projetos/sitemerenda/Documentos/Manuais_Folhetos/analise_sensorial_DME.pdf> Acesso em: 15 out. 2013.

mensurar a intensidade das características e para uma avaliação descritiva do produto¹¹⁷.

As equipes piloto ou de aceitação de laboratório são formadas por 25 a 50 provadores, sendo que, quanto mais pessoas para a análise, melhor o resultado. Os provadores dessa equipe não devem ser treinados e podem ser o provador, o provador candidato ou o provador iniciado. Possuem a finalidade de analisar a preferência, aceitação e gosto pelo produto. A terceira equipe de provadores é denominada de equipe de consumidores que é formada por 200 a 500 pessoas, sendo estas pessoas não treinadas e, geralmente, consumidoras. São realizadas para analisar a opinião popular sobre aceitação, preferência e gosto sobre o produto, assim como as equipes piloto, porém neste caso não há remuneração aos provadores, pois geralmente são pesquisas realizadas em locais em que o produto é exposto a candidatos que passem pelo local de avaliação, e queiram, naquele momento, experimentar e dar a sua opinião sobre o produto¹¹⁸.

Em geral, o local para análise sensorial deve ser elaborado especialmente para esta finalidade e deve possuir um ambiente que permita tanto o trabalho individual quanto o trabalho em grupo além de possuir um ambiente específico para a elaboração das amostras, um vestiário, instalações sanitárias, um ambiente próprio para descanso, outro para espera e um escritório administrativo¹¹⁹.

Em caso de exigência de confidencialidade de marcas, é necessário um ambiente apartado do de preparação de amostras para que seja feita a ocultação das marcas, quando a quantidade de amostras produzidas não puder ser armazenada no

¹¹⁷ OLIVEIRA, Ana Flávia de. Análise Sensorial dos Alimentos. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAABLO0AE/apostila-analise-sensorial-2010-1>>. Acesso em: 14 out. 2013.

¹¹⁸ OLIVEIRA, Ana Flávia de. Análise Sensorial dos Alimentos. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAABLO0AE/apostila-analise-sensorial-2010-1>>. Acesso em: 14 out. 2013.

¹¹⁹ NORONHA, João Freire de. Análise Sensorial – Metodologia: *Material de apoio às aulas de Análise Sensorial leccionadas por João Freire de Noronha*. Disponível em: <http://www.esac.pt/noronha/A.S/Apontamentos/sebenta_v_1_0.pdf>. Acesso em: 26 out. 2013.

ambiente para elaboração de amostras deve haver um local próprio para o seu armazenamento¹²⁰.

O local destinado à análise sensorial deve ficar próximo ao ambiente de preparação de amostras, porém o acesso aos locais deve ser distinto. O ambiente de análise sensorial deve possuir temperatura e umidade constantes e controláveis, possuir uma boa ventilação, não deve possuir ruídos externos e nem odores. A cor do ambiente deve ser neutra, a iluminação deve ser uniforme e sem sombras¹²¹.

Nos trabalhos individuais, o ambiente deve ser dividido em cabines fixas que devem ter as medidas mínimas de 95 cm de largura, 75 cm de altura e 60 cm de profundidade devendo possuir uma mesa e assento regulável. Nos trabalhos coletivos o ambiente deve ser do tamanho que comporte uma mesa grande o suficiente para colocar as amostras e assentar os provadores¹²².

As análises devem ser feitas em um horário fixo tendo em vista que a diferença de horário interfere no resultado dos testes. O melhor horário é aquele em que o provador não sofrerá influência de sua fome, sono ou ausência de motivação, dessa forma, é melhor que as análises sejam realizadas entre as refeições, não muito cedo e não muito tarde, devendo ser evitadas as segundas-feiras, sextas-feiras e dias anteriores e posteriores a feriados¹²³.

¹²⁰ NORONHA, João Freire de. *Análise Sensorial – Metodologia: Material de apoio às aulas de Análise Sensorial leccionadas por João Freire de Noronha*. Disponível em: <http://www.esac.pt/noronha/A.S/Apontamentos/sebenta_v_1_0.pdf>. Acesso em: 26 out. 2013.

¹²¹ NORONHA, João Freire de. *Análise Sensorial – Metodologia: Material de apoio às aulas de Análise Sensorial leccionadas por João Freire de Noronha*. Disponível em: <http://www.esac.pt/noronha/A.S/Apontamentos/sebenta_v_1_0.pdf>. Acesso em: 26 out. 2013.

¹²² NORONHA, João Freire de. *Análise Sensorial – Metodologia: Material de apoio às aulas de Análise Sensorial leccionadas por João Freire de Noronha*. Disponível em: <http://www.esac.pt/noronha/A.S/Apontamentos/sebenta_v_1_0.pdf>. Acesso em: 26 out. 2013.

¹²³ BRASIL. *Lei N. 12.467, de 26 de agosto de 2011*. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de Sommelier. Brasília, 2011. Disponível em:

2.2 Direitos e deveres

Conforme o Ministério do Trabalho e Emprego, atualmente existem 68 profissões regulamentadas. Algumas dessas profissões são as de advogado, artista, bibliotecário, biólogo, comerciário, corretor de imóveis e de seguros, despachante aduaneiro, empregado doméstico, enólogo, farmacêutico, garimpeiro, geógrafo, instrutor de trânsito, jornalista, leiloeiro, massagista, músico, nutricionista, oceanógrafo, orientador educacional, pescador profissional, químico, radialista, repentista, sociólogo, *sommelier*, taxista, turismólogo, zootecnista, entre outros¹²⁴.

A Lei n. 12.467/2011 dispõe sobre a profissão de *sommelier* e o qualifica como a pessoa que realiza ocupação especializada em vinhos, tanto em locais destinados à gastronomia quanto em hospedarias, restaurantes, supermercados, locais especializados em vinho e função de comissário em empresas aéreas e marítimas¹²⁵.

Porém, referida Lei prevê apenas dois artigos que classificam o degustador de vinho e indicam as atividades específicas da profissão, não trazendo direitos e deveres trabalhistas específicos para os degustadores de vinho e muito menos determinando um regime de trabalho próprio para essa classe de trabalhadores¹²⁶.

Ressalta-se que os demais provadores não estão regulamentados, podendo ser destacada a afirmação da presidente da Associação Brasileira dos

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12467.htm>. Acesso em: 14 out. 2013.

¹²⁴ BRASIL, Sítio do Ministério do Trabalho e Emprego. Listagem das Profissões Regulamentadas: normas regulamentadoras. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/regulamentacao.jsf#i>>. Acesso em: 11 nov. 2013

¹²⁵ BRASIL. *Lei N. 12.467, de 26 de agosto de 2011*. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de Sommelier. Brasília, 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12467.htm>. Acesso em: 11 nov. 2005.

¹²⁶ BRASIL. *Lei N. 12.467, de 26 de agosto de 2011*. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de Sommelier. Brasília, 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12467.htm>. Acesso em: 11 nov. 2005.

Profissionais em Cerveja e Malte, Cilene Saorin¹²⁷, que declara que os degustadores de cerveja ainda não possuem um reconhecimento oficial como categoria. Portanto, tendo em vista a falta de regulamentação sobre a profissão de degustador de cerveja e a carência da lei 12.467/2011, tem-se que as normas que recaem sobre a profissão de provador são as normas gerais da CLT.

O trabalhador tem direito a carteira de trabalho assinada, exames médicos de admissão e demissão, remuneração, repouso semanal remunerado, 13º salário, férias, licença maternidade, FGTS, ausências no trabalho nos casos de casamento, doação de sangue, alistamento eleitoral, morte de parente próximo, testemunho na Justiça do Trabalho e doença comprovada por atestado médico¹²⁸.

Podemos remeter a regulamentação dos provadores de cerveja às leis gerais da CLT, conforme o artigo 6º da Constituição Federal que prevê que “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados”¹²⁹.

São deveres do trabalhador de agir com probidade, diligência, ter boa conduta, guardar segredo profissional, seguir ordens diretas e pessoais, não praticar atos lesivos à imagem da empresa e do empregador, não praticar ofensas físicas ou psicológicas ao empregado ou ao seu superior, colegas de trabalho e clientes e cumprir com o contrato estipulado entre as partes¹³⁰.

A carteira de trabalho, segundo o Ministério do Trabalho “é hoje, por suas anotações, um dos únicos documentos a reproduzir com tempestividade a vida

¹²⁷ ZACCARO, Nathalia. Sommeliers de cerveja surgem com a multiplicação de rótulos no mercado. Disponível em: <<http://vejasp.abril.com.br/materia/eles-bebem-em-servico>>. Acesso em 12 nov. 2013

¹²⁸ VOGEL NETO, Gustavo Adolpho. *Curso de direito trabalho: legislação, doutrina e jurisprudência*. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

¹²⁹ BRASIL. Constituição Da República Federativa Do Brasil de 1988. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 19 nov. 2013.

¹³⁰ VOGEL NETO, Gustavo Adolpho. *Curso de direito trabalho: legislação, doutrina e jurisprudência*. Rio de Janeiro: Forense, 2000. p. 133,134.

funcional do trabalhador. Assim, garante o acesso a alguns dos principais direitos trabalhistas, como seguro-desemprego, benefícios previdenciários e FGTS”¹³¹.

Os exames admissionais e demissionais são realizados para verificar o estado de saúde física e mental do empregado, isto é, para comprovar que o trabalhador é capaz física e mentalmente de exercer atividades laborativas quando da sua contratação e demissão¹³².

O salário é o valor pago pelo empregador ou terceiro pelos serviços prestados pelo trabalhador. A remuneração pode ser por meio de dinheiro ou de utilidades e tem por finalidade atender as necessidades básicas do trabalhador e de sua família¹³³. Acerca do salário mínimo, o artigo 7º da CF fixa as regras básicas do salário mínimo e dispõe que é o menor valor previsto em lei a ser recebido pelo empregado como forma de compensação pelo trabalho exercido. A política governamental fixa o valor do salário mínimo com base na satisfação das necessidades básicas do trabalhador e de sua família, o seu valor é o mesmo em qualquer parte do país e sofrerá ajustes de forma recorrente a fim de ser preservado o seu poder aquisitivo¹³⁴.

O repouso semanal remunerado é o descanso que o trabalhador tem direito uma vez por semana, de preferência aos domingos. Mesmo que seja um dia em que o empregado não trabalha ele será contado como tempo de serviço¹³⁵.

O 13º salário, também denominado de gratificação natalina possui natureza salarial. É direito de o empregado receber o valor proporcional ao período trabalhado no ano. O 13º salário é calculado sobre a remuneração do mês de

¹³¹ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Sistema Público de emprego, trabalho e renda: *Histórico*. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/ctps/historico.htm>> Acesso em: 27 out. 2013

¹³² GOMES, Elizeu Domingues. Rotinas trabalhistas e previdenciárias. 3ª ed. Belo Horizonte: Líder. 2004. p. 40, 41.

¹³³ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 235.

¹³⁴ VOGEL NETO, Gustavo Adolpho. *Curso de direito trabalho*: legislação, doutrina e jurisprudência. Rio de Janeiro: Forense, 2000. p. 245-248.

¹³⁵ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: *relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva: 2014. p. 559.

dezembro. Seu cálculo é feito sobre 1/12 por mês de trabalho e deverá ser pago em duas parcelas, a primeira deverá ser paga entre os meses de fevereiro e novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro.¹³⁶ Arnaldo Süssekind¹³⁷ afirma que:

“O valor da gratificação corresponderá a 1/12 da remuneração devida em dezembro por mês de serviço no respectivo ano, sendo que a fração igual ou superior a quinze dias será havida como mês integral (art. 2º do Regulamento). De conseguinte, o empregado que, por exemplo, perceber no mês de dezembro a remuneração de R\$4.800,00 terá direito a receber, como gratificação natalina, tantos R\$400,00 (1/12 da precitada remuneração) quantos forem os meses em que permaneceu à disposição do empregador, computado como unidade mensal o período de quinze ou mais dias. Desse montante, todavia, o empregador deduzirá a parcela que, por força da Lei n. 4.749, adiantou ao empregado entre os meses de fevereiro e novembro.”

Em caso de dispensa sem justa causa ou pedido de aposentadoria feito pelo empregador é devido o pagamento de multa de 40% sobre o FGTS ao trabalhador. O pagamento dessa indenização não será devido nos casos de pedido de demissão ou aposentadoria por parte do trabalhador, nos casos de dispensa com justa causa, na cessação de contrato por tempo determinado ou falecimento do trabalhador¹³⁸.

A hora extra é de 50% calculada sobre o valor do salário recebido no mês e o trabalhador a recebe como salário e não como indenização, por ser uma forma de trabalho exercida pelo trabalhador. O empregador pode exigir o trabalho extra de, no máximo, duas horas diárias¹³⁹.

As férias tem a finalidade de conceder descanso ao trabalhador que adquire esse direito após a prestação de 12 meses de serviço. Após esse período o trabalhador tem direito a gozar de um período de 30 dias consecutivos de férias, podendo dividir as suas férias em dois períodos sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias. Durante o período de férias o trabalhador recebe remuneração, no

¹³⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 277, 278

¹³⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. Da remuneração In: SÜSSEKIND, Arnaldo e TEIXEIRA FILHO, João de Lima. (atualizadores). *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p.327-440. p. 391

¹³⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 467.

¹³⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 254, 255..

entanto, se o trabalhador possuir 32 faltas ou mais durante o período de 12 meses ele não terá direito a férias.¹⁴⁰

O artigo 7º, inciso XVII da Constituição Federal dispõe que é devido ao empregado um terço a mais do que o salário recebido normalmente quando da concessão das suas férias, sendo elas gozadas pelo trabalhador ou indenizadas de forma integral ou proporcional. O terço de férias nada mais é do que uma ajuda financeira dada ao trabalhador, de caráter irrenunciável pelo mesmo, para que ele possa tirar férias¹⁴¹.

A aposentadoria não tem o condão de extinguir o contrato de trabalho, porém, o empregado aposentado e, posteriormente, readmitido “não pode contar o tempo de serviço corrente a partir do novo contrato o período correspondente à vinculação anterior”¹⁴².

A empregada mulher tem o direito de recebimento de 120 dias de licença-maternidade, sendo que durante esse período ela poderá ficar em casa para cuidar do recém-nascido. Ademais, a empregada mulher adquire estabilidade de cinco meses contados a partir do parto e o homem possui direito a licença paternidade de cinco dias¹⁴³.

O FGTS é o fundo de garantia de tempo de serviço, ou seja, é um crédito trabalhista que decorre de uma poupança feita pelo trabalhador de forma compulsória no qual tem a capacidade de ajudar o trabalhador em casos excepcionais¹⁴⁴. O FGTS é:

¹⁴⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9ª Ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 896, 899.

¹⁴¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 594, 595.

¹⁴² MARANHÃO, Délio. Contrato de Trabalho In: SÜSSEKIND, Arnaldo e TEIXEIRA FILHO, João de Lima. (atualizadores). *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p.232-289. p. 269,270.

¹⁴³ GOMES, Elizeu Domingues. Rotinas trabalhistas e previdenciárias. 3ª ed. Belo Horizonte: Líder. 2004. p. 145, 183.

¹⁴⁴ MARANHÃO, Délio et al. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço In: SÜSSEKIND, Arnaldo e TEIXEIRA FILHO, João de Lima. (atualizadores). *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 659-693. p. 672,673.

“constituído de contas vinculadas, abertas em nome de cada trabalhador, quando o empregador efetua o primeiro depósito. O saldo da conta vinculada é formado pelos depósitos mensais efetivados pelo empregador, equivalentes a 8,0% do salário pago ao empregado, acrescido de atualização monetária e juros”¹⁴⁵.

O salário família é um direito dos dependentes dos trabalhadores de baixa renda. É considerado um complemento salarial com base social e econômica que tem por finalidade uma distribuição de renda por parte da Previdência Social, não sendo caracterizado como salário e sim como benefício previdenciário¹⁴⁶.

Nos casos de ausência ao trabalho o empregado terá direito, sem prejuízo do seu salário, a três dias consecutivos para o seu casamento (licença gozo), um dia a cada doze meses para doar sangue, dois dias, consecutivos ou não, para alistamento eleitoral, dois dias consecutivos para o falecimento de parente próximo (licença nojo), poderá faltar no dia em que for testemunha na Justiça do Trabalho e nos dias em que estiver afastado por conta de doença justificada por atestado médico¹⁴⁷.

Conforme artigo 58 da CLT, o trabalhador tem direito a uma jornada máxima de 8 horas diárias, salvo os casos em que outro limite é fixado de forma expressa. O trabalhador urbano que exercer atividade entre as 22h e 05h possui o direito de receber um adicional noturno de 20%. O trabalhador rural que exercer atividade entre as 21h e 05h na lavoura e as 20h e 04h na pecuária possui o direito de receber um adicional noturno de 25% e o advogado que exercer atividade entre as 20h e 05h tem direito ao recebimento de 25% de adicional noturno¹⁴⁸.

O trabalhador terá direito ao adicional de insalubridade quando, em seu ambiente de trabalho, ficar exposto a condições que causem risco à sua saúde ou à

¹⁴⁵ BRASIL, Sítio do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. FGTS: *O patrimônio do trabalhador melhora a vida de todos*. Disponível em:

<<http://www.fgts.gov.br/trabalhador/index.asp>> Acesso em: 28 out. 2013

¹⁴⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. Da remuneração In: SÜSSEKIND, Arnaldo e TEIXEIRA FILHO, João de Lima. (atualizadores). *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p.327-440. p. 427.

¹⁴⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 255.

¹⁴⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 29ª Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

sua integridade física,¹⁴⁹ terá direito ao adicional de periculosidade quando exercer atividade que possui risco de ocorrer um fato que prejudique a sua saúde, sendo que tal fato é de consciência geral, porém não tem como ser eliminado e terá direito ao adicional de penosidade quando o obreiro exercer uma atividade que o desgaste fisicamente e/ou mentalmente¹⁵⁰.

O aviso prévio constitui a redução de duas horas na jornada de trabalho com a finalidade do trabalhador procurar outro emprego. Essas horas reduzidas devem ser pagas pelo empregador como se tivessem sido trabalhadas¹⁵¹.

O sindicato tem por finalidade defender interesses em comum de uma determinada classe trabalhadora e além de defender melhorias salariais, também deve se atentar às “condições de trabalho, qualidade de vida, formação profissional e demais áreas”.¹⁵²

Em vasta pesquisa à doutrina e aos meios eletrônicos existentes constata-se que, embora haja a Associação Brasileira de Degustadores de Cerveja - ABRADeg¹⁵³ que tem como foco a proteção do consumidor, não há sinais de existência de sindicato que defenda os interesses dessa classe trabalhista, apesar de haver o Sindicato Nacional da Indústria da Cerveja - SINDICERV¹⁵⁴ que está relacionado à indústria cervejeira nacional, tendo como foco as empresas fabricantes de cerveja.

¹⁴⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. Da remuneração In: SÜSSEKIND, Arnaldo e TEIXEIRA FILHO, João de Lima. (atualizadores). *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p.327-440. p. 442.

¹⁵⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 668-674.

¹⁵¹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 409.

¹⁵² SINDMETAL. O que é um sindicato? Disponível em: <[http://www.sindmetalgo.com.br/s/complementares/o-que-e-um-sindicato->](http://www.sindmetalgo.com.br/s/complementares/o-que-e-um-sindicato-). Acesso em: 30 março 2014

¹⁵³ ABRADeg. Associação Brasileira de Degustadores de Cerveja. Disponível em: <<http://www.abradeg.com.br/>>. Acesso em: 23 março 2014.

¹⁵⁴ SINDICERV. Sindicato Nacional da Indústria da Cerveja. Disponível em: <<http://www.sindicerv.com.br/quemsomos.php/>>. Acesso em: 23 março 2014.

2.3 A profissão dos degustadores de cerveja

O degustador de cerveja também pode ser denominado de provador de cerveja, porém o nome formal é *beer sommelier*. A profissão tem ganhado lugar no mercado de trabalho e atualmente a Associação Brasileira de *Sommeliers* de São Paulo (ABS-SP) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial de São Paulo (SENAC-SP) disponibilizam cursos para a profissão de *beer sommelier*¹⁵⁵.

2.4.1 Conceito e origem

A cerveja é uma bebida alcoólica feita pela fermentação de cereais, habitualmente produzida com a utilização do malte juntamente com água, lúpulo e levedura. O malte é produzido através da suspensão do crescimento da cevada, pois nessa etapa a fabricação de açúcar pela cevada é maior do que a fabricação de malte (produzida através da transformação do amido). Grãos como o trigo, milho e arroz também podem ser utilizados para a produção de malte e cada um é usado para produzir um tipo diferente de cerveja, podendo haver cervejas mais secas, doces, leves ou encorpadas¹⁵⁶.

A quantidade de sais minerais presentes na água utilizada para produzir a cerveja afeta o seu sabor e quanto mais sais minerais, mais amarga será a cerveja. O lúpulo é utilizado para ajudar na conservação da cerveja e no controle da quantidade de espuma formada, a sua utilização produz uma cerveja mais amarga, cítrica e com tons florais. A levedura fermenta a cerveja e atribui sabor a ela. As cervejas mais produzidas

¹⁵⁵ ZACCARO, Nathalia. *Sommeliers de cerveja surgem com a multiplicação de rótulos no mercado*. Disponível em: <<http://vejasp.abril.com.br/materia/eles-bebem-em-servico>>. Acesso em 12 nov. 2013

¹⁵⁶ SANTOS, José Ivan Cardoso dos e DINHAM, Robert. *O essencial em cervejas e destilados*. São Paulo: SENAC. São Paulo, 2006. p. 11-14.

em todo o mundo são as de baixa fermentação, ou seja, sua principal característica é a fermentação da cerveja em ambiente com baixas temperaturas¹⁵⁷.

A cerveja surgiu nos meados de 7.000 a.C na terra crescente fértil que atualmente se localiza na região do Egito, sudeste da Turquia e Iraque. Naquele período era produzido um mingau feito de águas e cereais utilizado como complemento alimentar, era comumente descrito como “pão líquido”. Ao deixar o mingau parado durante alguns dias ele fermentava e ao perceber isso se criou a primeira cerveja. Na cerveja primitiva grãos, palha e demais resíduos ficavam na superfície da bebida e com a finalidade de evitar a sua ingestão os Egípcios tomavam a cerveja com um canudo¹⁵⁸.

No Egito e na Mesopotâmia, a cerveja era utilizada em rituais religiosos, rituais de fertilidade e em funerais. Por deixar as pessoas embriagadas era considerada uma dádiva concedida pelos deuses, pois magicamente alterava a consciência das pessoas. Também era utilizada como moeda de troca em que os trabalhadores recebiam como pagamento pão e cerveja¹⁵⁹.

Na Grécia as mulheres não podiam ingerir bebidas alcoólicas, ressalvados os casos das prostitutas que eram aceitas para acompanhar os homens nos momentos em que se reuniam para momentos de lazer¹⁶⁰. Na Idade Média as cervejas eram fabricadas em mosteiros, pois os monges acreditavam que era uma bebida que não iria contra o jejum feito rotineiramente, ao contrário do vinho que era proibido durante este período. Na preparação da cerveja os monges adicionavam água e lúpulo à sua composição básica¹⁶¹.

¹⁵⁷ SANTOS, José Ivan Cardoso dos e DINHAM, Robert. O essencial em cervejas e destilados. São Paulo: SENAC. São Paulo, 2006. p. 13,14.

¹⁵⁸ HAMA, Lia. Copos do mundo: da cerveja à coca-cola, um brinde às bebidas que mudaram a história. *Aventuras na história: para viajar no tempo*, São Paulo, ed. 37, p. 32-34, set. 2006.

¹⁵⁹ HAMA, Lia. Copos do mundo: da cerveja à coca-cola, um brinde às bebidas que mudaram a história. *Aventuras na história: para viajar no tempo*, São Paulo, ed. 37, p. 32-34, set. 2006.

¹⁶⁰ BRASIL, Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil da Fundação Getúlio Vargas. Estudos históricos: número 33. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2004.

¹⁶¹ LEBERT, Nilu e EWALD FILHO, Rubens. Bebendo estrelas: *Histórias e receitas*. São Paulo: Melhoramentos, 2008. p. 66.

Em 1516, na Alemanha, Guilherme IV, também conhecido como Duque da Baviera, criou a Lei da Pureza, que nada mais era do que normas de vigilância dos alimentos no qual estabelecia que as cervejas deveriam ser feitas de água, cevada, lúpulo e levedura. Na época tal lei foi criada com o intuito de obrigar a venda de cevada que, naquele ano, havia sido produzida em grande escala. A Lei da Pureza é levada em consideração até os dias atuais, no entanto, não com tanta severidade, pois outros elementos são introduzidos na fabricação da cerveja¹⁶².

No período de 1800 a 1830 foi estabelecido um imposto sobre o preço do malte que gerou uma quebra de várias empresas de bebida e grande aumento de fábricas clandestinas de cerveja. Com a revogação do imposto a indústria cervejeira ganhou certo destaque ao final do século XIX, onde cerca de 35 mil cervejarias foram criadas no período de cinco anos¹⁶³.

O surgimento da escrita e o desenvolvimento da agricultura tiveram por influência a produção de cerveja. Com a grande procura pela bebida havia necessidade de cessar as colheitas de grãos produzidos ao acaso pela natureza e iniciar o plantio e cultivo de cereais a fim de suprir a demanda e o surgimento da escrita teve por influência a necessidade de registro da colheita dos grãos e venda de mercadorias como cerveja, pão e outros¹⁶⁴.

Atualmente, o tipo predominante de bebida em cada país varia de acordo com a cultura, clima, solo e até mesmo com a influência política e religiosa da região. Segundo Santos¹⁶⁵, atualmente a cerveja é fabricada e consumida em todo mundo e “com exceção de França, Itália, Portugal e Grécia todos os países bebem mais cerveja do que vinho”.

¹⁶² LEBERT, Nilu e EWALD FILHO, Rubens. *Bebendo estrelas: Histórias e receitas*. São Paulo: Melhoramentos, 2008. p. 66

¹⁶³ BRASIL, Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil da Fundação Getúlio Vargas. *Estudos históricos: número 33*. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2004.

¹⁶⁴ HAMA, Lia. Copos do mundo: da cerveja à coca-cola, um brinde às bebidas que mudaram a história. *Aventuras na história: para viajar no tempo*, São Paulo, ed. 37, p. 32-34, set. 2006.

¹⁶⁵ SANTOS, José Ivan Cardoso dos e DINHAM, Robert. *O essencial em cervejas e destilados*. São Paulo: SENAC São Paulo, 2006. p. 12,13.

A Alemanha e Bélgica adotaram a cerveja como bebida principal. Embora a Alemanha fabrique muitos vinhos, a maioria é para exportação, pois a bebida mais consumida é a cerveja. A Bélgica é um dos maiores consumidores do mundo de cerveja. A Finlândia foi um dos primeiros países a produzi-la. A Holanda, Dinamarca e Finlândia também são consumidores fiéis da bebida¹⁶⁶.

Embora a França seja um dos melhores e maiores produtores e consumidores de vinho também há o consumo de cerveja pela sua população, embora menor. A cerveja predominante na França é a clara. A Argentina, Chile e Uruguai consomem tanto cerveja quanto vinho. O Brasil, por possuir uma ampla diversidade cultural, produz e consome vários tipos de bebida e a predominância de determinada bebida muda de acordo com a região. O norte do país consome muito licor de frutas e o sul consome muito vinho. A bebida nacional é a aguardente, também denominada de pinga, porém há de ressaltar que em todo o território brasileiro a cerveja clara é vastamente consumida¹⁶⁷.

Segundo Lebert¹⁶⁸, o quinto país, em escala mundial, que consome cerveja é o Brasil. Atualmente, existem inúmeras marcas de cerveja que disputam um lugar no mercado e entre tantas marcas a Bohemia, que foi lançada em 1853, destaca-se no Brasil tanto em relação à marca criada, quanto em relação à fábrica instalada no Brasil. Ainda vigente no mercado.

Outros produtores de cerveja no Brasil são a AmBev, a Kaiser e a Schincariol. Essas empresas dominam o mercado cervejeiro brasileiro ressaltando que a AmBev é parte da InBev, a maior produtora de cerveja do mundo. No Brasil, considera-se Blumenau como a capital da cerveja e é o município onde acontece a tradicional festa Alemã denominada de *Oktoberfest*. A *Oktoberfest* que acontece nesse

¹⁶⁶ PACHECO, Aristides de Oliveira. Iniciação à enologia. São Paulo: SENAC São Paulo, 1999. p. 9-11.

¹⁶⁷ PACHECO, Aristides de Oliveira. Iniciação à enologia. São Paulo: SENAC São Paulo, 1999. p. 9-11.

¹⁶⁸ LEBERT, Nilu e EWALD FILHO, Rubens. Bebendo estrelas: *Histórias e receitas*. São Paulo: Melhoramentos, 2008. p. 66.

município brasileiro é considerada a segunda maior festa da cerveja produzida no mundo, perdendo apenas para a *Oktoberfest* feita na Bavária, em Munique¹⁶⁹.

Nos Estados Unidos e Reino Unido surgiram as microcervejarias que tem por finalidade produzir cervejas diferenciadas, em oposição à padronização de sabores das cervejas em virtude da sua produção em massa. No Brasil essas cervejas já são produzidas e são consideradas como cervejas artesanais. Alguns exemplos são a Baden Baden produzida em Campos do Jordão, a Lokal Beer e Bohemia produzidas em Teresópolis e a Eisenbahn produzida em Blumenau¹⁷⁰.

As cervejas podem ser classificadas de acordo com sua fermentação, aroma, cor e sabor. Elas podem ser de baixa ou alta fermentação ou de fermentação espontânea, podem ser aromatizadas com frutas ou especiarias o que pode gerar uma cerveja mais doce ou forte. Em relação à cor a cerveja pode ser marrom, preta ou dourada, bem como pode ser cristalina, opaca ou turva. Quanto ao sabor, a cerveja pode ressaltar o gosto do lúpulo, que é o caso da cerveja inglesa; pode possuir especiarias e frutas a tornando mais forte e doce, que é o caso da cerveja belga; pode ressaltar o sabor do malte, que é o caso da cerveja alemã e pode ser mais amarga por possuir mais malte e lúpulo na sua composição, que é o caso da cerveja checa¹⁷¹.

Os principais estilos são as cervejas ale e *lager*. A cerveja ale é uma cerveja de alta fermentação, portanto, é produzida em ambiente de alta temperatura, seu gosto é encorpado e remete às frutas sendo suas cores bem diversificadas podendo ser claras ou escuras. A cerveja *lager* é a mais produzida e consumida no mundo, é uma cerveja de baixa fermentação, ou seja, é produzida em ambiente de

¹⁶⁹ SANTOS, José Ivan Cardoso dos e DINHAM, Robert. O essencial em cervejas e destilados. São Paulo: SENAC São Paulo, 2006. p. 23.

¹⁷⁰ SANTOS, José Ivan Cardoso dos e DINHAM, Robert. O essencial em cervejas e destilados. São Paulo: SENAC São Paulo, 2006. p. 23.

¹⁷¹ LEBERT, Nilu e EWALD FILHO, Rubens. Bebendo estrelas: *Histórias e receitas*. São Paulo: Melhoramentos, 2008. p. 68.

baixa temperatura, seu gosto é leve e parcialmente amargo e sua cor é parcialmente dourada¹⁷².

Conforme Santos¹⁷³ a cerveja é “chamada *beer* pelos ingleses, essa palavra provavelmente tem origem anglo-saxônica, *baere*, que significa “cevada”. É a mesma matriz do nome alemão (*bier*), francês (*bière*) e italiano (*birra*). O nome português cerveja e o espanhol *cerveza* são derivados do latim, *cervisia*”.

A fim de impedir a oxidação da cerveja, as garrafas devem ser armazenadas na posição vertical, em local arejado e escuro. As cervejas claras e de trigo não devem ser armazenadas por muito tempo, em contrapartida as cervejas escuras e com maior concentração alcoólica ficam melhores se consumidas após um maior período de armazenagem. Seu refrigeração não deve ser de forma brusca e após atingir uma temperatura mais baixa (entre dois a cinco graus) não deve voltar à temperatura ambiente. Ao ser servida, a cerveja deve possuir aproximadamente dois dedos de espuma a fim de evitar um rápido aquecimento ou oxidação¹⁷⁴.

No mundo antigo, com grande influência da cultura dos povos mediterrâneos, em virtude dos vários banquetes realizados pela nobreza que possuía fartura de vinho, cerveja e comida foi necessário o surgimento de ofícios dentro do ramo gastronômico como o de padeiro, confeitoiro, chefe de cozinha e *sommelier*. Além da grande necessidade dessas profissões nas luxuosas festas já existiam padarias e cervejarias que também necessitavam de pessoas que exercessem tais cargos¹⁷⁵.

Na Grécia e Roma surgiu a profissão de *sommelier* pela sua responsabilidade de servir aos convidados os vinhos durante o jantar. Posteriormente o *sommelier* passou a ter a função de provar os vinhos que os monarcas tomariam para

¹⁷² LEBERT, Nilu e EWALD FILHO, Rubens. *Bebendo estrelas: Histórias e receitas*. São Paulo: Melhoramentos, 2008. p. 69.

¹⁷³ SANTOS, José Ivan Cardoso dos e DINHAM, Robert. *O essencial em cervejas e destilados*. São Paulo: SENAC São Paulo, 2006. p. 12.

¹⁷⁴ LEBERT, Nilu e EWALD FILHO, Rubens. *Bebendo estrelas: Histórias e receitas*. São Paulo: Melhoramentos, 2008. p. 67.

¹⁷⁵ FREIXA, Dolores e CHAVES, Guta. *Gastronomia no Brasil e no mundo*. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2008. p. 64.

verificar sua qualidade e se o mesmo não estava envenenado. Inicialmente o *sommelier* lidava só com a degustação de vinhos, porém com o passar do tempo a profissão foi sendo expandida, abrangendo, assim, outros tipos de bebidas e alimentos¹⁷⁶.

Na Idade Média, durante o século XII, os degustadores de cerveja surgiram na Inglaterra, mais precisamente no centro de Londres, no mercado denominado de *Spitalfields*, onde o *beer sommelier* deveria degustar as cervejas para verificar o nível de álcool contido em cada uma, pois o imposto era calculado sobre a quantidade de álcool presente na bebida, ou seja, quanto mais álcool presente na cerveja mais imposto seria pago sobre ela.

Por volta do século XIX a profissão de provador de cerveja perdeu um pouco do seu espaço no mercado de trabalho, porém, atualmente tem voltado a ganhar uma posição de destaque¹⁷⁷.

2.4.2 Características

Os degustadores de cerveja, também conhecidos como *beer sommelier*, possuem a função de montar o cardápio de cervejas em restaurantes e bares, aconselhar os clientes sobre os tipos de cerveja que a casa possui e os pratos que combinam com os diferentes tipos de cerveja, administrar o estoque da empresa e estar em constante estudo à procura de novos sabores e marcas de cervejas no mercado.¹⁷⁸

¹⁷⁶ Gastronomia e negócios. Profissão: Sommelier. Disponível em: <http://gastronomiadescomplicada.blogspot.com.br/2011_11_01_archive.html> Acesso em 17 nov. 2013

¹⁷⁷ JOBIM, Nelson Franco. Londres recria função de provador de cerveja. Disponível em: <<http://nelsonfrancojobim.blogspot.com.br/2010/06/londres-recria-funcao-de-provador-de.html>> Acesso em 18 nov. 2013

¹⁷⁸ ZACCARO, Nathalia. Sommeliers de cerveja surgem com a multiplicação de rótulos no mercado. Disponível em: <<http://vejasp.abril.com.br/materia/eles-bebem-em-servico>>. Acesso em 12 nov. 2013

Daniel Wolff, *sommelier* e especialista em cervejas, afirma que o *beer sommelier* também possui as funções de realizar apresentações, palestras e eventos relacionados à cerveja, orientar o responsável pela importação da bebida, informando sobre quais produtos importar, treinar equipes com ocupações relacionadas à cerveja, degustar, experimentar e avaliar os diversos tipos de cerveja e em parceria com mestres cervejeiros, produzir novos tipos de cervejas¹⁷⁹. No Brasil, a remuneração do *beer sommelier* é no valor médio de R\$3.000,00 (três mil reais),¹⁸⁰ podendo o degustador de cerveja, chegar a ganhar até R\$10.000,00 (dez mil reais) com a profissão. Já nos Estados Unidos o *beer sommelier* possui uma remuneração de aproximadamente US\$42.000,00 (quarenta e dois mil dólares) mensais¹⁸¹.

Cilene Saorin, engenheira de alimentos, *beer sommelier* e mestra cervejeira no Brasil, Alemanha e Espanha, afirma que o *beer sommelier* “trabalha a cerveja na esfera gastronômica. Ele se preocupa com a apresentação, a temperatura, a taça adequada, a harmonização com o prato” e que o mestre cervejeiro “trabalha a cerveja em escala industrial”, não podendo as duas profissões ser confundidas¹⁸².

Embora o *beer sommelier* possua funções que um degustador de forma geral faça, como a função de degustar e avaliar a cerveja, a única profissão de *sommelier* que se encontra regulamentada é a de *sommelier* de vinho (Lei n. 12.467/2011), no entanto, a lei em questão é precária e prevê apenas dois artigos, não

¹⁷⁹ WOLFF, Daniel. *Beer Sommelier: O primeiro curso de beer sommelier do Brasil terminou neste semestre e forma os profissionais que orientam o consumidor na escolha da cerveja*. Disponível em: <<http://www.guiadasemana.com.br/compras/noticia/beer-sommelier>> Acesso em 12 nov. 2013

¹⁸⁰ ZACCARO, Nathalia. *Sommeliers de cerveja surgem com a multiplicação de rótulos no mercado*. Disponível em: <<http://vejasp.abril.com.br/materia/eles-bebem-em-servico>>. Acesso em 12 nov. 2013

¹⁸¹ FINA, Redação Meia. *Empregos de dar inveja*. Disponível em: <<http://meiafina.com.br/comportamento/trabalho/news/612/>>. Acesso em 18 nov. 2013

¹⁸² ISKANDARIAN, Carolina. *São Paulo terá o primeiro curso de beer sommelier do país*. Disponível em: <<http://g1.globo.com/Noticias/SaoPaulo/0,,MUL1092117-5605,00-SAO+PAULO+TERA+O+PRIMEIRO+CURSO+DE+BEER+SOMMELIER+DO+PAIS.html>>. Acesso em: 13 nov. 2013.

apresentando regime jurídico próprio. Assim, verifica-se que a profissão de *beer sommelier* será regulamentada pelas normas gerais da CLT¹⁸³.

2.3.3 Direito Comparado

No Brasil, a única profissão de degustador que se encontra regulamentada é a de *sommelier* de vinho, conforme disposto na Lei n. 12.467, de 26 de agosto de 2011¹⁸⁴. Tal lei foi criada para tornar oficial a profissão de *sommelier* de vinho, porém, conforme já salientado, a referida Lei é precária e não traz um regime jurídico próprio. Desse modo, pode-se dizer que tanto a profissão de *sommelier* de vinho como a de cerveja não possuem regime jurídico próprio¹⁸⁵.

O degustador de vinho, além de fazer a avaliação do vinho, gerencia todo o processo de compra, desde a escolha do vinho até o armazenamento. Da mesma forma os degustadores de cerveja possuem as mesmas funções e tanto os degustadores de vinho quanto os de cerveja podem exercer o cargo em restaurantes, bares, comércio e lojas especializadas em bebidas¹⁸⁶.

A Associação Brasileira de *Sommeliers* – ABS dedicou-se ao desenvolvimento dos degustadores. Criada há aproximadamente 20 anos, a associação originou várias filiais espalhadas ao longo de diversos municípios no Brasil, no entanto, a ABS tem seu foco voltado aos *sommeliers* de vinho¹⁸⁷.

¹⁸³ BRASIL, Sítio do Ministério do Trabalho e Emprego. Listagem das Profissões Regulamentadas: normas regulamentadoras. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/regulamentacao.jsf#i>>. Acesso em: 11 nov. 2013

¹⁸⁴ BRASIL. *Lei N. 12.467, de 26 de agosto de 2011*. Brasília, 2011. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de Sommelier. Brasília, 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12467.htm>. Acesso em: 11 nov. 2005.

¹⁸⁵ ARRUDA, Carlos. Profissão: Sommelier. Disponível em: <http://www.academiadovinho.com.br/_ablog.php?art=50>. Acesso em 18 nov. 2013

¹⁸⁶ Associação Brasileira de Sommeliers. Sommelier: conheça a profissão. Disponível em: <<https://www.abs-sp.com.br/sommelier>>. Acesso em 19 nov. 2013

¹⁸⁷ ARRUDA, Carlos. Profissão: Sommelier. Disponível em: <http://www.academiadovinho.com.br/_ablog.php?art=50>. Acesso em 18 nov. 2013

Segundo o Estatuto Social da Associação Brasileira de Sommeliers – ABS, qualquer pessoa, física ou jurídica, pode fazer parte da Associação desde que esteja de acordo com as finalidades e obrigações da ABS. As categorias de sommeliers previstas no Estatuto da ABS são: associados *sommeliers* profissionais; associados *sommeliers* profissionais certificados; associados enófilos; associados *sommeliers* profissionais aspirantes; associados participantes; associados colaboradores; associados honorários; associados beneméritos e associados mentores¹⁸⁸.

Os associados *sommeliers* profissionais são as pessoas que exercem ou já exerceram a profissão de degustador; os associados *sommeliers* profissionais certificados são as pessoas que passaram na prova aplicada pela ABS; os associados enófilos são os que exercem atividade no ramo da enologia e vinicultura; os associados *sommeliers* profissionais aspirantes são os profissionais que exercem ou já exerceram a profissão de degustador, mas que necessitam comprovar sua capacidade mediante a realização de prova aplicada pela ABS; os associados participantes são aqueles que desejam participar dos eventos propiciados pela ABS; os associados colaboradores são pessoas jurídicas que ajudam a ABS a atingir os seus objetivos; os associados honorários são aqueles que fizeram por merecer as honras em virtude de atos promovidos em benefício da ABS; os associados beneméritos são aqueles que contribuíram através de conhecimento ou doação de dinheiro ou de material para a ABS e os associados mentores são as pessoas jurídicas em caráter de sócio regional da sede da ABS¹⁸⁹.

¹⁸⁸ Associação Brasileira de Sommeliers – SP - Subseção Bauru. Minuta Padrão de Estatuto, v4, 27/6/2012 a ser aprovada pela Diretoria da ABS/SP e conforme seu Regimento Interno. Disponível em: <<http://absbauru.files.wordpress.com/2012/09/abs-sp-estatuto-modelo-subsec3a7oes-v4-2-bauru.pdf>>. Acesso em 19 nov. 2013

¹⁸⁹ Associação Brasileira de Sommeliers – SP - Subseção Bauru. Minuta Padrão de Estatuto, v4, 27/6/2012 a ser aprovada pela Diretoria da ABS/SP e conforme seu Regimento Interno. Disponível em: <<http://absbauru.files.wordpress.com/2012/09/abs-sp-estatuto-modelo-subsec3a7oes-v4-2-bauru.pdf>>. Acesso em 19 nov. 2013

Rapidamente a figura de *sommelier* tem se expandido e passou a ser de um mero conhecedor de vinhos a um exímio conhecedor de vários produtos onde, a cada dia, exige-se mais conhecimento e estudo por parte do degustador¹⁹⁰.

¹⁹⁰FREIRE, Luciana. A profissão de sommelier. Disponível em:
<<http://sommelierenarede.blogspot.com.br/2013/11/a-profissao-de-sommelier.html>>. Acesso em 19 nov. 2013

3 A APLICAÇÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE À ATIVIDADE DOS DEGUSTADORES DE CERVEJA

Sempre haverá um trabalho com características insalubres que deverá ser realizado, para tanto se exige o pagamento do devido adicional a fim de compensar o trabalhador pelos serviços prestados em condições de risco, a curto ou longo prazo¹⁹¹.

Para que haja incidência do adicional de insalubridade a atividade deve ser nomeada por portaria do Ministério do Trabalho e deve haver constatação da insalubridade através de perícia,¹⁹² porém alguns autores contestam a caracterização da atividade como insalubre apenas quando ela estiver elencada do rol de atividades insalubres estipulado pelo MTE. Dessa forma indaga-se se cabe a aplicação do adicional de insalubridade embora tal atividade não esteja descrita na portaria e em contrapartida gere muitas doenças ao trabalhador que exerce a função de provador de cerveja.

3.1 Direito ao adicional ou EPI's

Todo trabalhador que exercer as suas atividades laborais em ambiente que possa causar danos à sua saúde ou que possa gerar acidente de trabalho possui o direito de receber do empregador, de forma gratuita, o equipamento de proteção individual adequado ao tipo de atividade exercida¹⁹³.

De forma sucinta, o adicional de insalubridade é aquele percebido pelo empregado que trabalha em ambiente que possui agentes danosos à sua saúde, o adicional de periculosidade é percebido pelo empregado que exerce atividade que

¹⁹¹ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 8ª Ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 158

¹⁹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 20ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 844, 845.

¹⁹³ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva: 2014. 314.

possui risco de ocorrer um fato que prejudique a sua saúde, sendo tal fato de consciência de todos, mas que não tem como ser eliminado e o adicional de penosidade é percebido pelo empregado que possui uma atividade que o desgaste fisicamente e/ou mentalmente¹⁹⁴.

Com efeito, a Consolidação das Leis Trabalhistas determina que as atividades ou operações caracterizadas como insalubres serão as que “por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”¹⁹⁵.

Caso o equipamento de proteção individual não elimine totalmente o risco do ambiente laboral, o trabalhador fará jus ao recebimento de um adicional correspondente ao tipo de dano que ele está sendo exposto, podendo o adicional ser de insalubridade, periculosidade ou penosidade¹⁹⁶.

Nesse sentido, o adicional de insalubridade é devido mesmo quando há o fornecimento de EPI quando comprovada falha no fornecimento do EPI e na fiscalização pelo empregador sobre o uso correto e regular dos equipamentos de proteção individual, conforme demonstra a jurisprudência do TST¹⁹⁷:

“ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. MATÉRIA FÁTICA. Não merece reforma decisão em que os argumentos deduzidos invocam o contexto fático-probatório, o que encontra óbice na Súmula nº 126 do Tribunal

¹⁹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p.668-674.

¹⁹⁵ BRASIL. *Lei N. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 28 fev. 2014.

¹⁹⁶ GOMES, Elizeu Domingues. Rotinas trabalhistas e previdenciárias. 3ª ed. Belo Horizonte: Líder. 2004. p. 172

¹⁹⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 146100-57.2005.5.03.0092 , Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 05/05/2010, 5ª Turma, Data de Publicação: 14/05/2010. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20146100-57.2005.5.03.0092&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAJWaAAB&dataPublicacao=14/05/2010&query=equipamento%20and%20de%20and%20protecao%20and%20individual>> Acesso em: 16 jan. 2014

Superior do Trabalho, pelo qual se veda o reexame de fatos e provas pela instância extraordinária, mormente quando consignado pelo Regional que a reclamada não adotou medidas de ordem geral para a conservação do ambiente de trabalho do autor, tendo fornecido EPIs para o reclamante apenas duas vezes, durante todo o pacto laboral. Não conhecido”.

Segundo o Ministro Emmanoel Pereira, havendo caracterização de habitualidade da atividade insalubre e não havendo o regular fornecimento do Equipamento de Proteção Individual adequado à eliminação ou redução do agente danoso não há que se falar da aplicação da súmula nº 80 do TST que trata sobre o não pagamento do adicional de insalubridade frente à eliminação do agente insalubre no ambiente de trabalho através da utilização dos EPIs adequados. Assim, havendo condições laborais insalubres e o não fornecimento adequado e regular do equipamento de proteção individual não excluem o empregador do pagamento do adicional de insalubridade¹⁹⁸.

Dessa forma, é devido o recebimento do adicional de insalubridade quando há o fornecimento do equipamento de proteção individual, porém, não neutralizando ou extinguindo o agente insalubre, conforme demonstra a jurisprudência do TST nº 41900-31.2004.5.09.0653¹⁹⁹, vide ementa:

¹⁹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 146100-57.2005.5.03.0092 , Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 05/05/2010, 5ª Turma, Data de Publicação: 14/05/2010. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20146100-57.2005.5.03.0092&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAJWaaAB&dataPublicacao=14/05/2010&query=equipamento%20and%20de%20and%20protecao%20and%20individual>> Acesso em: 16 jan. 2014

¹⁹⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 41900-31.2004.5.09.0653 , Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 28/04/2010, 2ª Turma, Data de Publicação: 14/05/2010. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2041900-31.2004.5.09.0653&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAJYZAAD&dataPublicacao=14/05/2010&query=equipamento%20and%20de%20and%20protecao%20and%20individual>> Acesso em: 16 jan. 2014

“ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - FORNECIMENTO DE EPI'S. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.” (Súmula nº 289 desta Corte). Recurso de revista não conhecido”.

Dessa forma, mesmo que haja a comprovação do fornecimento do EPI pelo empregador e do regular e adequado uso pelo empregado não exclui o direito do trabalhador ao recebimento do adicional de insalubridade. Dessa forma, para a empresa eximir-se de pagar o adicional de insalubridade, ela deve tentar eliminar ou neutralizar os agentes danosos à saúde do trabalhador, sendo muitas vezes necessário não o fornecimento do equipamento de proteção individual e sim a adoção de medidas de ordem geral para a conservação do ambiente de trabalho como, por exemplo, troca ou melhoramento dos maquinários²⁰⁰.

Os requisitos necessários para a incidência do adicional de insalubridade são a perícia e a previsão da atividade em portaria. A perícia deverá ser feita por médico ou engenheiro do trabalho, devidamente registrado no Ministério do Trabalho e o adicional de insalubridade será devido quando da inclusão da atividade no rol estabelecido pelo Ministério do Trabalho²⁰¹.

O artigo 190 da CLT estabelece que o Ministério do Trabalho elaborará um quadro de atividades insalubres e criará normas estabelecendo “critérios de

²⁰⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 41900-31.2004.5.09.0653 , Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 28/04/2010, 2ª Turma, Data de Publicação: 14/05/2010. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2041900-31.2004.5.09.0653&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAJYZAAD&dataPublicacao=14/05/2010&query=equipamento%20and%20de%20and%20protecao%20and%20individual>> Acesso em: 16 jan. 2014

²⁰¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p.670.

caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes²⁰².

A partir disso, o Ministério do Trabalho estabelece através da Portaria nº 3.214/78 as Normas Regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, conhecidas como NR, do Capítulo V, Título II da Consolidação das Leis Trabalhistas. A NR 15 trata sobre as questões de insalubridade especificando quais são as atividades que podem ser caracterizadas como insalubres²⁰³.

Embora conste na CLT que para haver incidência do adicional de insalubridade seja necessário a comprovação de insalubridade por perito e descrição da atividade em norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho, pelo Ministério no Trabalho, a jurisprudência tem entendido que, mesmo atividades não elencadas na Portaria n. 3.214/78 do MTE podem ensejar a incidência do adicional de insalubridade quando a atividade não está explicitamente descrita na lista oficial de atividades insalubres do Ministério do Trabalho, bastando apenas a comprovação de insalubridade da atividade por perito, conforme se verifica²⁰⁴.

“ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CONTAMINAÇÃO HOSPITALAR. SUJEIÇÃO A AGENTES BIOLÓGICOS. SENTENÇA MANTIDA”. (...) Enquadra o Senhor Perito as f. 241/242 o ambiente insalubre informando os riscos biológicos, bem como a classificação dos agentes biológicos. Por fim, à f. 245 conclui o "Expert": "É DE PARECER FAVORÁVEL ao pleito da DD Reclamante, podendo, a mesma perceber aquela vantagem, quanto à gratificação de um salário adicional de insalubridade de gradação média, correspondente a 20% (vinte por cento) do salário mínimo...". Conforme acima relatado, vê-se que a

²⁰² BRASIL. *Lei N. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 março. 2014.

²⁰³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. p.670.

²⁰⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. RO - 0042000-63.2008.5.19.0007, Relator Desembargador: José Abílio Neves Sousa. Data de Julgamento: 29/10/2009, Data de Publicação: 10/11/2009. Disponível em: <<http://www.trt19.jus.br/siteTRT19/JSPs/inst2/AcordaoPorDataSelecionado.jsp?ano=2008&vara=7&proc=42000&acao=69&numacordao=1&processo=92990&descAcao=RECURSO%20ORDINARIO>> Acesso em: 16 jan. 2014

perícia realizada às f. 237/245 mostrou-se bastante circunstanciada, não deixando dúvidas acerca do ambiente insalubre de trabalho a que estava submetida à obreira durante a relação contratual. Pontue-se que o mesmo não se pode falar da perícia realizada anteriormente pela reclamada às f. 36/37 posto que se mostrou superficial, inespecífica e simplista, devendo ser rechaçada. **Registre-se que apesar da atividade da reclamante - auxiliar administrativa - não constar especificamente na relação oficial elaborada pelo Ministério Público, NR 15 do anexo 14,** a atividade realizada pela obreira tem conexão com a atividade referida na NR 32 quando menciona "Segurança e Saúde no Trabalho, em serviços de saúde". "Acrescente-se que, conforme transcrito acima, verificou o Senhor Perito que a reclamante laborava dentro de um hospital de grande porte, mantendo diariamente contato com pacientes e se sujeitando a agentes biológicos lá existentes." (grifo nosso)

No caso exposto, o desembargador José Abílio Neves Sousa afirma que embora a atividade exercida não esteja arrolada na NR-15, que trata das atividades insalubres, pode ser aplicada à atividade, analogamente, a NR-32, que trata sobre a segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde e dessa forma, fazendo um "link" com as atividades relacionadas à saúde, caracteriza a atividade que não está efetivamente descrita no rol de insalubridade da NR-15 como atividade insalubre²⁰⁵.

Quanto à caracterização de determinada atividade como insalubre mesmo ela não estando descrita no rol de atividades fornecido pelo Ministério do Trabalho, também se tem o respaldo na seguinte jurisprudência²⁰⁶:

²⁰⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. RO - 0042000-63.2008.5.19.0007, Relator Desembargador: José Abílio Neves Sousa. Data de Julgamento: 29/10/2009, Data de Publicação: 10/11/2009. Disponível em: <<http://www.trt19.jus.br/siteTRT19/JSPs/inst2/AcordaoPorDataSelecionado.jsp?ano=2008&vara=7&proc=42000&acao=69&numacordao=1&processo=92990&descAcao=RECURSO%20ORDIN%C1RIO>> Acesso em: 16 jan. 2014

²⁰⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 503/2003-018-04-00, Ministro Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Data de Julgamento: 03/06/2009. Data de Publicação: 12/06/2009. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2050300-71.2003.5.04.0018&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAArUzAAK&dataPublicacao=12/06/2009&localPublicacao=DEJT&query=>>> Acesso em: 16 jan. 2014

“RECURSO DE REVISTA. **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE** - GRAU MÁXIMO. CONTAMINAÇÃO EM HOSPITAL. O Juízo “a quo” com amparo no laudo pericial condenou as reclamadas ao pagamento de adicional de insalubridade. Consignou, ainda, que as demandadas não produziram prova suficiente a elidir as conclusões contidas no laudo pericial. Decisão em sentido contrário encontra óbice na Súmula 126 do C. TST. Recurso de revista não conhecido”. (grifo nosso)

No caso mencionado acima, através de perícia constatou-se a insalubridade na atividade exercida pelo empregador, embora a função de vigilante não esteja prevista no rol de atividades insalubres, bastando a comprovação de que na respectiva função havia exposição do trabalhador a agentes químicos, físicos ou biológicos. Assim, a simples exposição do empregado à agente insalubre devidamente comprovado por perícia foi fato suficiente para que o juízo *a quo* caracterizasse a atividade como insalubre²⁰⁷.

Em contrapartida, o juízo *ad quem* adota a posição de que, no presente caso, não haveria caracterização de insalubridade, pois, conforme afirma o ministro Aloysio Corrêa da Veiga as provas produzidas pelas partes não foram suficientes para que o perito constataste a insalubridade do local²⁰⁸.

Dessa forma, verifica que, o único fator que levou o juízo *ad quem* a não admitir a insalubridade, seria pela insuficiência de provas, e não pela não caracterização da atividade em portaria.

²⁰⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 503/2003-018-04-00, Ministro Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Data de Julgamento: 03/06/2009. Data de Publicação: 12/06/2009.

Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2050300-71.2003.5.04.0018&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAArUzAAK&dataPublicacao=12/06/2009&localPublicacao=DEJT&query=>>> Acesso em: 16 jan. 2014

²⁰⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 503/2003-018-04-00, Ministro Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Data de Julgamento: 03/06/2009. Data de Publicação: 12/06/2009.

Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2050300-71.2003.5.04.0018&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAArUzAAK&dataPublicacao=12/06/2009&localPublicacao=DEJT&query=>>> Acesso em: 16 jan. 2014

Em outras decisões do TST, houve o posicionamento de não caracterizar a atividade como insalubre por não estar presente no rol de atividades emitido pelo Ministério do Trabalho, além de constatação de perícia, conforme é exposto a seguir²⁰⁹:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. HIGIENIZAÇÃO DE UTENSÍLIOS E AMBIENTE DO TRABALHO. PRODUTOS À BASE DE ÁLCALIS CÁUSTICOS. TEMPO DE DESLOCAMENTO INTERNO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO.** O MM. Juízo de origem condenou a Reclamada a pagar adicional de insalubridade ao obreiro pelo período de trabalho como auxiliar de cozinha, ante a utilização de produtos de limpeza, cuja fórmula contém soda cáustica (álcalis cáustico), mas absolveu no período de trabalho como cozinheiro. O Reclamante, no recurso, pretende estender a condenação ao período de trabalho como cozinheiro. **O Reclamante não faz jus ao adicional deferido, porque desempenhava atividade não classificada como insalubre pelo Ministério do Trabalho.** Na verdade, o Reclamante sequer trabalhava com agentes químicos insalubres, mas apenas utilizava produtos de limpeza, cuja composição contém agente químico insalubre. Para ser considerada insalubre a atividade laboral deve estar relacionada no quadro de atividades insalubres do Ministério do Trabalho ou resultar na exposição do trabalhador a agentes químicos nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados pelo Ministério do Trabalho”. (grifo nosso)

Dessa forma, conforme as três últimas jurisprudências expostas verifica-se que não há uma unanimidade pelos tribunais acerca da comprovação da insalubridade por perito devidamente capacitado como sendo fator suficiente para classificar a atividade como insalubre, não dependendo, concomitantemente, de enquadramento da atividade em portaria expedida pelo Ministério do Trabalho.

²⁰⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR - 1484-21.2011.5.10.0015. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Data de julgamento: 19/02/2014. Data de Publicação: 21/02/2014. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%201484-21.2011.5.10.0015&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAANxiAAU&dataPublicacao=21/02/2014&localPublicacao=DEJT&query=insalubridade%20and%20cozinheiro>>. Acesso em: 01 abri 2014

O STF posiciona-se no sentido de que não cabe ao Jurisdicionado discutir o cabimento ou não de insalubridade de determinada atividade. Assim, o ministro Marco Aurélio afirma que cabe ao STF apenas a interpretação da norma e da Portaria expedida pelo Ministério do Trabalho, sendo feito o enquadramento ou não da atividade, conforme exposto a seguir²¹⁰:

“ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - REGÊNCIA - CARTA POLÍTICA DA REPÚBLICA X LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA. O adicional de insalubridade tem parâmetros fixados não na Carta Política da República, mas na legislação ordinária, no caso, na própria Consolidação das Leis do Trabalho e em portaria editada pelo Ministério competente - do Trabalho. Daí não se poder empolgar a via excepcional do extraordinário para discutir-se a configuração, ou não, de ambiente nocivo à saúde do prestador dos serviços”.

A lista de atividades insalubres elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego tem caráter meramente exemplificativo e não taxativo, conforme exposto pelo ministro relator Emannuel Pereira ao analisar decisão de nº 21659/2011, realizado pelo desembargador Edmundo Fraga Lopes no TRT, para melhor fundamentação da decisão do processo de nº 132800-83.2009.5.15.0082 pelo TST, “não obstante o autor não laborar em locais mencionados na NR 15, Anexo 14, do seu texto, conclui-se que não é taxativa, mas sim, exemplificativa” ²¹¹.

Assim, infere-se, com base em decisões do TRT e TST que é possível enquadrar uma atividade que não se encontra elencada no rol de atividades insalubres

²¹⁰ BRASIL, Supremo Tribunal Federal. AI 177959 AgR, Relator: Ministro Marco Aurélio. Data de julgamento: 04/03/1997. Data de publicação: 23/05/1997. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=281250>>. Acesso em: 01 abril 2014.

²¹¹ BRASIL, Supremo Tribunal Federal. RR - 132800-83.2009.5.15.0082. Relator: Ministro Emmanoel Pereira. Data de Julgamento 17/09/2013. Data de publicação: 20/09/2013. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20132800-83.2009.5.15.0082&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAANsFAAL&dataPublicacao=20/09/2013&localPublicacao=DEJT&query=insalubridade%20and%20ausencia%20and%20de%20and%20nomeacao%20and%20da%20and%20atividade%20and%20na%20and%20portaria%20and%20do%20and%20Ministerio%20and%20do%20and%20Trabalho>> Acesso em: 01 abril 2014

em outras normas regulamentadoras através de uma analogia ou, simplesmente, através de perícia caracterizar a atividade como insalubre. Segundo Garcia, embora várias decisões judiciais estejam sumuladas, isso não significa que há uma impossibilidade do TST em rever determinado enunciado a fim de caracterizar ou descaracterizar determinada atividade como insalubre²¹².

Tendo como referência o artigo 195, parágrafo 3º que afirma que “o disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, nem a realização *ex officio* da perícia”, entende-se que, embora determinada atividade não tenha sido reconhecida pelo Ministério do Trabalho como atividade insalubre, não é proibido ao Ministério do Trabalho caracterizar a atividade como insalubre *a posteriori* através de vistoria realizada pelo Ministério do Trabalho, mediante requerimento da parte interessada, sindicato ou da empresa ou *ex officio* em juízo²¹³.

Martinez se posiciona como sendo de fundamental importância o enquadramento de determinada atividade em portaria para que seja classificada como insalubre²¹⁴, utilizando como base para suas fundamentações o artigo 195 da CLT que dispõe que a classificação da atividade como insalubre será feita através de perícia e registro pelo Ministério do Trabalho. Assim²¹⁵, Martinez afirma que havendo um enquadramento da atividade como insalubre de forma equivocada poderá prejudicar o trabalhador e o empregador²¹⁶.

Em oposição, Valle entende que havendo perícia constatando a insalubridade da atividade, o trabalhador faz jus, automaticamente, ao recebimento do

²¹² GARCIA, Roni Genicolo. *Manual de rotinas trabalhistas: problemas práticos na atuação diária*. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 150, 151.

²¹³ VOGEL NETO, Gustavo Adolpho. *Curso de direito trabalho: legislação, doutrina e jurisprudência*. Rio de Janeiro: Forense, 2000. p. 177, 178.

²¹⁴ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva: 2014. p. 317,318.

²¹⁵ SALIBA, Messias Tuffi e CORRÊA, Márcia Angelim Chaves Corrêa. *Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos*. 7ª Ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 12, 13.

²¹⁶ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva: 2014. p. 317,318.

adicional, mesmo que a atividade não esteja enquadrada na portaria determinada pelo MTE. Dessa forma, Valle afirma que “o juiz se verá na contingência de negar o direito postulado, apenas por uma questão de ordem administrativa, decorrente do lapso de não haver a autoridade competente incluído, no quadro, serviços que, de fato, são insalubres ou perigosos” ²¹⁷.

Embora alguns autores como Martinez sustentem, através da interpretação literal da lei, que é necessária a disposição de determinada atividade na NR-15 para que seja classificada como insalubre, não podendo apenas ser determinado por perícia a existência de agente nocivo à saúde do trabalhador, entendendo que tal atividade possui características de insalubridade, o autor Vianna se posiciona no sentido de que o posicionamento dos autores que deferem a interpretação literal da lei é equivocado, pois “privilegia a forma em detrimento do direito, ferindo disposições constitucionais como a dignidade da pessoa humana (art. 1º), o direito à saúde (art. 6º) e adicional de remuneração para atividade insalubres (art. 7º)” ²¹⁸.

O degustador de cerveja exerce a função de testar a qualidade da cerveja, verificar se há diferença nas linhas de produção, comparar com as cervejas concorrentes, verificar as características da cerveja como consistência, aroma e sabor e; analisar novos produtos a serem introduzidos no mercado. Para fazer essa análise da cerveja, o provador necessita ingerir o produto, estando os outros sentidos (visão, olfato, tato e audição) em segundo plano²¹⁹.

A profissão tem por consequência vários danos à saúde, pois o produto ingerido pelo trabalhador é uma bebida alcoólica, podendo ter como sintomas do seu consumo de forma exagerada “a subnutrição, peso abaixo do normal e inapetência, que podem se transformar em doenças mais graves, como a hepatite alcoólica e a cirrose

²¹⁷ VALLE, Márcio Ribeiro do. Insalubridade e periculosidade. In: BARROS, Alice Monteiro de (coord.). *Curso de direito do trabalho*: Estudos em memória de Célio Goyatá. V. II, 3ª Ed. São Paulo: LTr, , 1997. p. 143, 144.

²¹⁸ Vianna, Cláudia Salles Vilela. *Manual prático das relações trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2007. p. 430.

²¹⁹ LISBOA, Livia et al. Profissão: delícia. Disponível em: <<http://super.abril.com.br/saude/profissao-delicia-443013.shtml>> acesso em: 11 out. 2013.

hepática”²²⁰. Mesmo que a ingestão da bebida na atividade exercida pelo degustador não fosse de forma exagerada, o fato de haver habitualidade, de haver a ingestão contínua de bebida alcoólica (independente da quantidade) e do exercício da atividade ao longo de anos, há a existência de grande risco de desenvolvimento da alcoolemia, bem como de outras doenças relacionadas ao consumo do álcool.

Dessa forma, relativamente à profissão dos provadores de cerveja, verifica-se que existe insalubridade, tendo em vista que, averiguada a existência de agentes danosos à saúde do empregado “sempre será devido o respectivo adicional, pouco importando se a situação fática é enquadrável na Portaria Ministerial, de sorte que não é possível desprezar-se a saúde do trabalhador em face da omissão, cuja lacuna deve ser corrigida via judicial”.

Conforme súmula nº 460 do STF, “para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres, que é ato da competência do Ministro do Trabalho e Previdência Social”.²²¹.

Sendo assim, mesmo não havendo previsão da referida atividade na Portaria n. 3.214/78, entende-se que é devido o adicional de insalubridade aos provadores de cerveja levando em consideração os danos causados ao organismo do trabalhador pelo consumo do álcool. Ressaltando que deve haver constatação pericial sobre a incidência da insalubridade na atividade, bem como a determinação, por perito do trabalho, do grau de exposição ao agente danoso à saúde com a finalidade de definir o percentual de insalubridade a ser recebido pelo obreiro.

Embora o ideal fosse que “o empregado não tivesse que trabalhar em condições de insalubridade, que lhe são prejudiciais a sua saúde,”²²² não há

²²⁰ CERVEJA, Sindicato Nacional da. Cerveja e saúde. Disponível em: <<http://www.sindicerv.com.br/cerveja-saude.php>>. Acesso em: 24 março 2014

²²¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula n. 460. Data da Aprovação: 01/10/1964. Fonte de Publicação: DJ de 12/10/1964, p. 3.699. Acesso em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/75/STF/460.htm>> Disponível em: 01 abril 2014.

²²² MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p.669, 670

possibilidade de eliminar todas as atividades ditas insalubres, pois várias delas são essenciais ao funcionamento da empresa ou da própria sociedade. No caso do provador de cerveja, não há outra forma de testar a qualidade do produto a não ser pela ingestão da bebida. Dessa forma, não há como não ter a atividade dentro das fábricas, não há como substituir o degustador por máquinas e nem introduzir um equipamento de proteção individual hábil a reduzir ou neutralizar o agente danoso.

A atividade insalubre caracteriza-se como a que obreiro se expõe a agentes nocivos à sua saúde em decorrência da natureza, condições ou métodos de trabalho²²³. Conforme exposto a seguir, nitidamente a profissão de degustador de cerveja expõe o trabalhador a agente nocivo a sua saúde em virtude do método de trabalho que não tem a possibilidade de ser alterado, extinto ou de ser aplicado um equipamento de proteção individual visando reduzir a insalubridade. De acordo com esse pensamento, não há como negar que a atividade de degustador de cerveja caracteriza-se como insalubre.

Dessa forma, observa-se que a função de degustador de cerveja tem como consequência diversos danos ao organismo do trabalhador que exerce esse cargo, conforme demonstra a decisão do TRT da 4ª Região,²²⁴ vide ementa:

“RESPONSABILIDADE DA EMPREGADORA. DOENÇA OCUPACIONAL. ALCOOLISMO. Empregado que durante mais de uma década exerceu a função de degustador, ingerindo de 16 a 25 copos de cerveja em um turno de oito horas, cinco ou seis dias por semana, além de uma garrafa de cerveja no final do expediente fornecida em razão de acordo mantido entre a empresa e o sindicato. Conduta negligente da reclamada que atribuiu ao autor o exercício da função, apesar dele ser alcoólico, e não fiscalizou o consumo da bebida. Acordo mantido com o sindicato para fornecimento de cerveja aos empregados que configura incentivo à persistência do vício e à adesão de outros empregados ao

²²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 20ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 844, 845.

²²⁴ BRASIL . Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO - 01242-2005-522-04-00-0, Relator: José Felipe Ledur, Data de Julgamento: 12/04/2007, 1ª Turma, Data de Publicação: 25/04/2007. Disponível em: <http://www.trt4.gov.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=01242-2005-522-04-00-0&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90> Acesso em: 04 março 2014

consumo diário de cerveja, ofendendo a dignidade dos trabalhadores. Devida a indenização por danos morais decorrentes da dependência etílica. Recurso provido”.

Segundo José Felipe Ledur, a atividade de provador de cerveja exercida é geradora dos danos morais e materiais sofridos pelo trabalhador como alcoolismo, cirrose hepática, diabetes, irritabilidade, tremores nas mãos, entre outros. No caso mencionado acima, ao final do expediente a empresa fornecia uma garrafa de cerveja a cada funcionário, para ser tomada após o expediente, como uma forma de “bônus”, porém essa acaba por ser uma prática ofensiva ao trabalhador e à sua dignidade, além de corresponder a uma falta de cuidado e incentivo ao consumo de álcool e a hábitos geradores do alcoolismo.²²⁵.

Entre as diversas doenças causadas pela ingestão do álcool que já afetam drasticamente a vida do empregado, a dependência etílica, embora possua tratamento (de caráter permanente), não possui cura e é uma das doenças que abalam tanto a convivência social quanto a familiar da pessoa. Assim, percebe-se que a saúde do trabalhador e, conseqüentemente, o seu convívio com outras pessoas foi afetado²²⁶.

Há vários fatores que podem causar o alcoolismo em uma pessoa. A genética é um desses fatores, onde, uma pessoa com histórico familiar em primeiro grau com caso de alcoolismo tem mais chances de se tornar alcoólico do que outra pessoa. Apesar de fatores genéticos terem grande influência, a quantidade de álcool ingerida também pode ser determinante para que uma pessoa adquira dependência etílica. Homens que ingerem uma média de 15 latas de cerveja por semana, mulheres

²²⁵ BRASIL . Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO - 01242-2005-522-04-00-0, Relator: José Felipe Ledur, Data de Julgamento: 12/04/2007, 1ª Turma, Data de Publicação: 25/04/2007. Disponível em: <http://www.trt4.gov.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=01242-2005-522-04-00-0&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90> Acesso em: 04 março 2014

²²⁶ BRASIL . Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO - 01242-2005-522-04-00-0, Relator: José Felipe Ledur, Data de Julgamento: 12/04/2007, 1ª Turma, Data de Publicação: 25/04/2007. Disponível em: <http://www.trt4.gov.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=01242-2005-522-04-00-0&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90> Acesso em: 04 março 2014

que ingerem uma média de 12 latas de cerveja por semana ou qualquer pessoa que beba uma média de cinco latas de cerveja por vez, ao menos uma vez por semana, tem propensão a se tornarem alcoólicos²²⁷.

Porém, mesmo que o *beer sommelier* não tenha pré-disposição genética ao alcoolismo, a profissão não deixa de ser prejudicial à saúde do degustador de cerveja, pois, “praticamente, todos os tecidos do organismo são afetados pelo consumo de álcool”²²⁸. Segundo a Organização Mundial de Saúde – OMS, a ingestão superior a três copos de chope ou duas latas de cerveja por dia pode causar danos à saúde de quem consome o produto. Uma lata de cerveja possui 17 gramas de álcool e a OMS não recomenda ingestão superior a 30 gramas de álcool por dia²²⁹.

A ingestão de cerveja pode causar danos no sistema gastrointestinal, gerando esofagite, gastrite, diarreia, inflamação crônica, hepatite alcoólica, podendo desenvolver uma cirrose, inflamação no pâncreas ou podendo gerar uma pancreatite. Pode causar danos no sistema nervoso central, provocando dificuldades de atenção, perda da memória recente, do reflexo e da noção de realidade. No sistema renal pode causar hipertensão arterial. No sistema cardiovascular pode suscitar em pressão arterial, pressão da frequência cardíaca e dos vasos sanguíneos. No sistema hormonal, nos casos de pessoas que já possuem alguma doença relacionada a hormônios, como a diabetes pode haver uma maior propensão a ter um coma alcoólico²³⁰.

²²⁷ IG – MINHA SAÚDE. Alcoolismo e abuso de álcool. Disponível em: <<http://saude.ig.com.br/minhasaude/enciclopedia/alcoolismo-e-abuso-de-alcool/ref1238131652557.html>>. Acesso em: 30 março 2014.

²²⁸ BALTIERI, Danilo. Destilados, vinho e cerveja: qual é menos prejudicial à saúde? Disponível em: <http://www2.uol.com.br/vyaestelar/bebidas_alcoolicas_saude.htm>. Acesso em: 29 março 2014

²²⁹ DIÁRIO DE SÃO PAULO. Limite da OMS para o álcool é de 30 g. Disponível em: <<http://www.cardiol.br/imprensa/jornais/impresso/118.htm>>. Acesso em: 30 março 2014.

²³⁰ SERPEJANTE, Carolina. *Saiba como cada parte do seu corpo sofre com o excesso de álcool*: Confira no infográfico como o abuso de bebidas compromete o fígado, cérebro e até os músculos. Disponível em: <<http://www.minhavidia.com.br/saude/materias/13014-saiba-como-cada-parte-do-seu-corpo-sofre-com-o-excesso-de-alcool>>. Acesso em: 31 março 2014.

Ainda sobre as doenças geradas ou agravadas pela profissão de degustador de cerveja, pode ser demonstrado através do caso fático que foi decidido pelo TRT nº 0005700-75.2002.5.15.0023:²³¹

“DEGUSTADOR. DOENÇA HEPÁTICA. CONCAUSA. Muito embora o empregado, degustador, ingerisse diariamente quantidade de álcool insuficiente para o desenvolvimento da esteatose hepática, é certo que seu labor atuou como fator contributivo para a citada doença”.

Desse modo, verifica-se que o degustador de cerveja, por exercer uma atividade prejudicial à sua saúde, mediante comprovação pericial da atividade como insalubre, faz jus ao recebimento do referido adicional sem a necessidade de constatação da atividade em norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho.

Segundo Luiz Roberto Nunes, ao analisar as condições de saúde em que o trabalhador se encontra durante o período laboral e durante o período de dispensa é possível indicar o quadro de saúde em que o empregado se encontra como doença ocupacional (sendo equiparada a acidente de trabalho) a partir da configuração da relação entre a atividade exercida e a origem e/ou agravamento da doença do empregado²³².

²³¹ BRASIL . Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. RO - 0005700-75.2002.5.15.0023, Relator: Luiz Roberto Nunes, Data de Julgamento: 02/03/2011, 4ª Turma, Data de Publicação: 11/03/2011. Disponível em: <http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSO&n_idv=1122516> Acesso em: 16 março 2014.

²³² BRASIL . Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. RO - 0005700-75.2002.5.15.0023, Relator: Luiz Roberto Nunes, Data de Julgamento: 02/03/2011, 4ª Turma, Data de Publicação: 11/03/2011. Disponível em: <http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSO&n_idv=1122516> Acesso em: 16 março 2014.

3.2 Acidentes do trabalho e doença ocupacional

Consta no artigo 19 da Lei n. 8.213/1991 que o acidente de trabalho é aquele em que o empregado sofre uma lesão corporal ou um dano funcional que possa ter como consequência a extinção ou diminuição da capacidade do indivíduo de exercer alguma ou determinada atividade laboral de forma permanente ou temporária. O dano não precisa ser imediato para que se caracterize como acidente de trabalho, mesmo que os sintomas apareçam após um longo período há apenas a necessidade de ter relação entre o dano e a atividade exercida²³³.

O artigo 20 da referida lei também define a doença profissional e a doença do trabalho:²³⁴

“Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

“II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I”.

No acidente de trabalho, o momento em que o dano é causado pode ser estabelecido. O dano pode ser gerado por atuação humana, por alguma ferramenta de trabalho ou algum maquinário e ocorre de forma súbita e imprevista. Com a finalidade de evitar os acidentes de trabalho que existem as normas de segurança e os equipamentos de proteção individual²³⁵.

²³³ MONTEIRO, Antonio Lopes e BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza *Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 11, 12.

²³⁴ BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 01 março 2014.

²³⁵ COSTA, Hertz Jacinto. Manual de acidente do trabalho. 2ª ed. Curitiba: Juruá, 2007. p. 11.

O trabalhador que já ingressar no ambiente de trabalho portando alguma moléstia e durante o período em que trabalhou naquele ambiente teve a sua doença agravada em virtude do ambiente laborativo está sob a égide do nexo de agravamento e se configura como acidente de trabalho²³⁶.

De acordo com Russomano “enquanto o acidente do trabalho é fato súbito, violento e fortuito, a enfermidade profissional apresenta-se como um processo mais ou menos rápido, que tende a se agravar”²³⁷.

A doença ocupacional, por sua vez, está definida no artigo 20, I e II da Lei n. 8.213/1991 que descreve o que é doença profissional e doença do trabalho²³⁸. Porém a maior finalidade do termo “doença ocupacional” é o de evitar a distinção dos termos doença profissional e doença do trabalho²³⁹, dessa forma Mendes²⁴⁰ explica que:

"do ponto de vista conceitual, a comissão preferiu trabalhar com a compreensão ampla de 'doenças relacionadas com o trabalho', o que permitiu a superação da confusa denominação ou, talvez, sutil diferença entre 'doenças profissionais' e 'doenças do trabalho', presentes na conceituação legal".

A doença profissional, também denominada de doença profissional típica, tecnopatia ou ergopatia, pode ser contraída ou gerada a partir de uma atividade específica exercida pelo empregado²⁴¹. A doença é gerada a partir de pequenos traumas sofridos diariamente pelo trabalhador e que ao longo do tempo geram o dano

²³⁶ COSTA, Hertz Jacinto. Manual de acidente do trabalho. 2ª ed. Curitiba: Juruá, 2007. p. 75, 76.

²³⁷ RUSSOMANO apud FERNANDES, Annibal. Acidentes do trabalho. São Paulo: LTr, 1995. p. 23.

²³⁸ BRASIL. *Lei N. 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 24 jan. 2014.

²³⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. São Paulo: LTr, 2005. p. 45-47

²⁴⁰ MENDES, René, Conceito de Patologia do Trabalho. In: MENDES, René (Org.). *Patologia do Trabalho*. São Paulo: Atheneu, 2003. p. 47-92. p. 56.

²⁴¹ MONTEIRO, Antonio Lopes e BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza *Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 12.

no organismo do indivíduo, sendo previsível que determinada atividade laboral gere doenças específicas havendo, dessa forma, nexos de causalidade presumido entre a doença e a atividade exercida pelo trabalhador²⁴².

A doença do trabalho é a contraída ou gerada a partir de determinada atividade exercida diretamente pelo empregado em ambiente com características especiais. Assim como a doença profissional, a doença do trabalho é gerada a partir de pequenos traumas sofridos diariamente pelo trabalhador e que ao longo do tempo geram o dano no organismo do indivíduo, porém a doença do trabalho é um caso atípico. Pode ser denominada de mesopatologia ou moléstia profissional atípica e para que seja analisado o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho é necessário que seja feita uma vistoria no ambiente de trabalho em que o empregado exercia a atividade laboral²⁴³ e há necessidade de comprovação pela parte lesada²⁴⁴.

Conforme o artigo 20 e 21 da lei nº 8.213/1991 para que as doenças fossem classificadas como doenças ocupacionais ou do trabalho seria necessário estarem elencadas na referida norma, porém há consolidação jurisprudencial acerca do assunto delimitando que a relação que consta na lei tem caráter exemplificativo²⁴⁵.

Conforme jurisprudência do TST, apenas o nexo de causalidade entre a doença e a atividade é suficiente para sua caracterização como doença ocupacional²⁴⁶.

²⁴² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. São Paulo: LTr, 2005. p. 46

²⁴³ MONTEIRO, Antonio Lopes e BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza *Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 13.

²⁴⁴ COSTA, Hertz Jacinto. Manual de acidente do trabalho. 2ª ed. Curitiba: Juruá, 2007. p. 76.

²⁴⁵ MONTEIRO, Antonio Lopes e BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza *Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 13.

²⁴⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR - 184240-12.2001.5.15.0014, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 28/04/2010, 7ª Turma, Data de Publicação: 07/05/2010. Disponível em:
<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20184240-12.2001.5.15.0014&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAJPiAAB&dataPublicacao=07/05/2>>

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. REEXAME DE MATÉRIA FÁTICA. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 126. NÃO PROVIMENTO. 1. **O Tribunal Regional concluiu que as provas dos autos, mormente o laudo pericial, revelaram que a reclamante adquiriu doença ocupacional que a tornou incapacitada, de forma permanente, para as atividades laborais e da vida diária**, sendo que o reclamado não adotou meios eficazes para proporcionar aos seus empregados ambiente de trabalho sadio e ergonômico, razão pela qual devia ser responsabilizado pelo dano moral causado à obreira, com o pagamento da indenização correspondente”. (grifo nosso)

Caputo Bastos, na referida decisão, afirma que os direitos do trabalhador à saúde foram violados, e foi constatado mediante perícia e documentação médica o nexo de causalidade entre a doença e atividade laboral exercida, fazendo, o obreiro, jus às indenizações pretendidas. Importante ressaltar os termos utilizados por Caputo Bastos, quais sejam: “O egrégio Tribunal Regional concluiu que a prova existente nos autos, principalmente a perícia médica, foi suficiente para demonstrar que a reclamante adquiriu doença ocupacional” ²⁴⁷.

Ao falar de doenças geradas pela atividade exercida em ambiente de trabalho, surge a necessidade de abordar sobre a doença ocupacional que, por expressa decisão judicial equipara-se ao acidente de trabalho. Ressalta-se que para que a doença ocupacional seja equiparada a acidente do trabalho é necessário que a doença tenha sido gerada pela atividade laboral²⁴⁸.

O empregador tem a obrigação notificar a Previdência Social quando ocorrer doença ocupacional (equiparada a acidente de trabalho). O acidentado ou seus

010&localPublicacao=DEJT&query=doenca%20and%20ocupacional> Acesso em: 01 abril 2014.

²⁴⁷ BRASIL . Tribunal Superior do Trabalho. AIRR - 184240-12.2001.5.15.0014 , Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 28/04/2010, 7ª Turma, Data de Publicação: 07/05/2010. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20184240-12.2001.5.15.0014&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAJPiAAB&dataPublicacao=07/05/2010&localPublicacao=DEJT&query=doenca%20and%20ocupacional>> Acesso em: 01 abril 2014.

²⁴⁸ SALEM, Luciano Rossignolli e SALEM, Diná A. Rossignolli. Acidentes do Trabalho. Campinas: Millennium, 2001. p. 20.

dependentes e a entidade sindical da categoria do acidentado devem receber cópia da comunicação do acidente feita pelo empregador. Se este não notificar a Previdência Social, as pessoas citadas anteriormente, o médico que prestou socorro ao acidentado ou qualquer autoridade pública poderão fazer a devida notificação, não eximindo o empregador das sanções em decorrência do não cumprimento da lei. Como geralmente as doenças ocupacionais não apresentam consequências imediatas, determina-se o dia do acidente a data do início da incapacidade laborativa, ou o dia do recebimento do diagnóstico da doença, ou o dia da segregação compulsória²⁴⁹.

A doença ocupacional ou o acidente de trabalho podem: não causar incapacidade alguma do trabalhador, exceto o afastamento para tratamento; causar incapacidade parcial ou total, temporária ou permanente ou pode causar a morte do empregado²⁵⁰. Segundo a Lei n. 8.213/91 os benefícios previdenciários decorrentes do acidente de trabalho ou doença ocupacional são a reabilitação, o auxílio-doença acidentário, o auxílio-acidente, aposentaria por invalidez e pensão por morte aos dependentes do acidentado e o abono anual²⁵¹.

Através de análise das condições de saúde do trabalhador durante o período laboral e de dispensa pode-se caracterizar a doença que acomete o obreiro como doença ocupacional (equiparada a acidente de trabalho), sendo necessário apenas que se configure a relação entre a atividade exercida e a origem ou agravamento da doença do empregado²⁵².

²⁴⁹ SALEM, Luciano Rossignolli e SALEM, Diná A. Rossignolli. *Acidentes do Trabalho*. Campinas: Millennium, 2001. p. 17, 18.

²⁵⁰ SALEM, Luciano Rossignolli e SALEM, Diná A. Rossignolli. *Acidentes do Trabalho*. Campinas: Millennium, 2001. p. 12, 13

²⁵¹ MONTEIRO, Antonio Lopes e BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza *Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 25, 26.

²⁵² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. RO - 0005700-75.2002.5.15.0023, Relator: Luiz Roberto Nunes, Data de Julgamento: 02/03/2011, 4ª Turma, Data de Publicação: 11/03/2011. Disponível em: <http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSO&n_idv=1122516> Acesso em: 16 março 2014.

Dessa forma, as doenças geradas pela profissão de degustador de cerveja podem ser consideradas como doença ocupacional, mais precisamente como doença profissional, pois foram adquiridas a partir de atividade específica e não é um caso atípico, pois os males causados pela ingestão de bebida alcoólica são conhecidos por todos. Ressalta-se que, embora várias atividades estejam dispostas no artigo 20 e 21 da Lei n. 8.213/1991 como doenças ocupacionais ou acidentes do trabalho, não há necessidade de disposição da atividade na norma, pois o seu rol é exemplificativo. No presente caso, pelo fato das doenças geradas serem previsíveis o nexo de causalidade entre a doença e a atividade exercida pelo trabalhador é presumido, devendo apenas comprovar que possui a doença²⁵³.

No caso dos degustadores de cerveja, as doenças geradas a partir dessa atividade também podem ser classificadas como acidente do trabalho, pois pode ser aplicado o artigo 20, parágrafo 2º, da Lei n. 8.213/1991 que dispõe que “em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho”.

Por mais que os danos causados possam ser caracterizados como acidente de trabalho, a atividade e as doenças geradas ficam mais bem enquadradas na classificação de doença profissional que decorre do exercício de atividade típica de determinado ramo laboral, pois, a doença que acomete o *beer sommelier* é decorrente de sua ocupação específica, no qual impõe ao obreiro o contato com agentes que agredem sua saúde (atividades ou agentes insalubres).²⁵⁴.

Os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais não necessitam estar listados na Lei n. 8.213/1991 para que a doença ou acidente acometidos ao

²⁵³ MONTEIRO, Antonio Lopes e BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza *Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 12.

²⁵⁴ COSTA, Hertz Jacinto. *Manual de acidente do trabalho*. 2ª Ed. Curitiba: Juruá, 2007. p. 76, 77

obreiro sejam considerados como tal. Pois esse rol de atividades que encontra-se disposto na Lei n. 8.213/1991 não é taxativo, pois dispõe no artigo 20 da referida lei que a Previdência Social deverá considerar como acidente do trabalho algumas doenças que não constam na lei ora mencionada²⁵⁵.

Assim, verifica-se que a atividade de degustador de cerveja pode ser melhor equipara a doença profissional, pois os danos gerados pelo consumo do álcool agredem diariamente o organismo do empregado, gerando, com o passar do tempo, determinado dano à saúde do obreiro. Além de ser previsível que a atividade possa gerar vários tipos de doenças em virtude das vastas pesquisas realizadas a respeito das doenças causadas pela ingestão de bebida alcoólica, não podendo ser consideradas doenças atípicas.

O efeito da equiparação das doenças ocupacionais ao acidente de trabalho é o fato de serem gerados os mesmos direitos que regem sobre o acidente de trabalho à doença ocupacional. O direito que recai sobre os trabalhadores que sofrem acidente de trabalho (e doença ocupacional) é o direito ao recebimento de benefício previdenciário. Os benefícios previdenciários ora citados são a reabilitação, o auxílio-doença acidentário, o auxílio-acidente, aposentaria por invalidez e pensão por morte aos dependentes do acidentado e o abono anual²⁵⁶.

Dessa forma, verifica-se que para caracterização da atividade como doença ocupacional ou acidente do trabalho, como também colocado pelo TST, basta comprovação pericial do nexo de causalidade entre a doença que acomete o trabalhador e a atividade exercida por ele no ambiente laboral.

²⁵⁵ NOLASCO, Lincoln. Efeitos jurídicos decorrentes do reconhecimento do acidente de trabalho. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11590&revista_caderno=20>. Acesso em: 31 março 2013.

²⁵⁶ MONTEIRO, Antonio Lopes e BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza *Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 25, 26.

CONCLUSÃO

A fim de garantir a segurança e saúde do trabalhador, vários profissionais, através da segurança e medicina do trabalho, tentam reduzir os acidentes e doenças originadas no ambiente laboral, gerando, através de medidas de segurança, fornecimento de equipamento de proteção individual, melhoramento do ambiente de trabalho, acompanhamento médico dos trabalhadores e outros meios, um ambiente laboral seguro e empregados com ótimas condições de saúde para exercer suas atividades.

Nos casos em que não é possível tornar o ambiente de trabalho seguro para o trabalhador através do fornecimento de equipamento de proteção individual ou outro meio e ele ficar exposto a agentes físicos, químicos ou biológicos acima dos níveis de tolerância fixados pelo Ministério do Trabalho será garantido ao empregado o recebimento do adicional de insalubridade, periculosidade ou penosidade.

Para que a atividade seja considerada como insalubre o perito ou engenheiro do trabalho deve emitir uma declaração afirmando sobre a existência de insalubridade bem como sobre o grau de nocividade presente no ambiente laboral, para que, posteriormente o Ministério do Trabalho caracterize a atividade como insalubre através de portaria.

O ideal seria eliminar a causa geradora dos danos à saúde do trabalhador, porém, o Brasil resolveu pagar um valor adicional pela realização de determinada atividade exercida em ambiente insalubre, perigoso ou danoso, através do chamado “sistema de monetarização do risco” ao invés de combater o agente causador do dano.

O degustador de cerveja ajuda as empresas a desenvolver novos produtos, testar a sua qualidade e testar produtos a serem lançados no mercado a fim de acompanhar as exigências do mercado consumidor. Os degustadores fazem uma avaliação sensorial do produto e através dos seus cinco sentidos podem analisar por

completo o produto, verificando a consistência, aroma e sabor com base no padrão exigido pelo consumidor.

Embora a atividade de degustador de vinho seja uma profissão regulamentada, os demais degustadores ainda não possuem um reconhecimento oficial como categoria. A lei n. 12.467/2011, que regulamenta sobre os degustadores de vinho é precária, no qual possui apenas dois artigos, não apresentando regime jurídico próprio, assim, as normas que recaem sobre a profissão de provador são as normas gerais da CLT, dessa forma o trabalhador terá direito a carteira de trabalho assinada, exames médicos de admissão e demissão, remuneração, repouso semanal remunerado, 13º salário, férias, licença maternidade, FGTS, entre outros, bem como ao adicional de insalubridade.

A principal problemática acerca da profissão dos degustadores de cerveja encontra-se no fato de não haver a aplicação do adicional de insalubridade sobre a atividade e para tanto se defende a possibilidade de aplicação do referido adicional mesmo não havendo descrição da atividade na norma reguladora nº 15, pois há de convir que a profissão é geradora de diversas doenças, além de incentivar o vício à ingestão de bebida alcoólica. Dessa forma, através de posição doutrinária defende-se que, apenas a declaração de médico ou engenheiro do trabalho afirmando a existência de insalubridade na atividade é condição suficiente para caracterizar a profissão como insalubre.

O STF e alguns autores como Martinez sustentam, através da interpretação literal da lei e da portaria regulamentadora da saúde e segurança no trabalho, que há necessidade do cumprimento dos requisitos para caracterização da atividade como insalubre, quais sejam, nomeação da atividade pelo Ministério do Trabalho no rol de atividades insalubres e caracterização através de perícia constatando a insalubridade no ambiente laboral.

Em contrapartida, alguns relatores do TST, TRT e alguns autores como Chedid, Vogel Neto e Valle possuem o entendimento de que o adicional será devido em qualquer circunstância, não sendo relevante se a atividade encontra-se enquadrada em

portaria, dando prioridade à preservação da saúde do trabalhador, ou, neste caso, pela "monetarização" do risco que o trabalhador está correndo. Além disso, existe jurisprudência que corrobora tal entendimento ao conceder adicional de insalubridade à atividade que não está descrita em portaria. Assim, a omissão do legislador não pode prejudicar o trabalhador e tampouco desprezar as condições da sua saúde em relação ao ambiente laboral cabendo ao judiciário corrigir essa lacuna resguardando o direito do trabalhador.

Ressalta-se que não há um consenso acerca do cabimento do adicional de insalubridade apenas quando há perícia, ou sendo feita uma analogia a outras normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, não estando, a atividade, discriminada em portaria.

Dessa forma, em defesa à problemática apresentada, parafraseia-se Viana ao dizer que o posicionamento dos outros doutrinadores já citados é equivocado, pois ao invés de dar preferência ao direito, coloca-se a forma em primeiro lugar indo contra disposições constitucionais como o direito à saúde, à dignidade da pessoa humana e ao recebimento de adicional para atividades insalubres.

A doença ocupacional é o termo genérico utilizado para abarcar os temas doença profissional e a doença do trabalho. Nos dois casos a moléstia é causada por pequenos traumas sofridos diariamente pelo trabalhador gerando, ao longo do tempo, danos ao organismo do obreiro. Tais doenças devem estar no rol de atividades elaborado do MTE. A diferença entre os dois tipos de doença é que, a doença profissional é gerada a partir de atividade específica exercida pelo trabalhador e o nexo de causalidade é presumido, enquanto a doença do trabalho é gerada a partir de atividade exercida diretamente pelo obreiro em ambiente com características especiais, nesse caso a o nexo de causalidade deve ser comprovado através de vistoria no ambiente laboral.

Os diversos danos à saúde do *beer sommelier* podem ser considerados como doença profissional (que é equiparada a acidente de trabalho), por serem adquiridos a partir de atividade específica, qual seja, a de fazer análise sensorial da

cerveja. Dessa forma, o trabalhador fará juízo aos benefícios previdenciários de auxílio doença, ou auxílio acidente, aposentadoria por invalidez e pensão por morte.

Assim, no caso dos degustadores de cerveja, seria necessário verificar apenas a existência da doença que acomete o trabalhador e a sua relação com a atividade exercida, tendo em vista que sua presunção é *juris tantum*. Fazendo menção à classificação da atividade em portaria, cabe ressaltar que o rol é taxativo, não havendo obrigatoriedade de ter a doença classificada na referida lista.

REFERÊNCIAS

ABRADEG. Associação Brasileira de Degustadores de Cerveja. Disponível em: <<http://www.abradeg.com.br/>>. Acesso em: 23 março 2014.

ARRUDA, Carlos. *Profissão: Sommelier*. Disponível em: <http://www.academiadovinho.com.br/_ablog.php?art=50>. Acesso em 18 nov. 2013

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE SOMMELIERS - Subseção Bauru, São Paulo. Minuta Padrão de Estatuto, v4, 27/6/2012 a ser aprovada pela Diretoria da ABS/SP e conforme seu Regimento Interno. Disponível em: <<http://absbauru.files.wordpress.com/2012/09/abs-sp-estatuto-modelo-subsec3a7oes-v4-2-bauru.pdf>>. Acesso em 19 nov. 2013

Associação Brasileira de Sommeliers. Sommelier: conheça a profissão. Disponível em: <<https://www.abs-sp.com.br/sommelier>>. Acesso em 19 nov. 2013

BARBOZA, Liane Maria Vargas et al. Desenvolvimento de produtos e análise sensorial. Brasil Alimentos, São Paulo, n. 18, Jan./Fev.2003.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*: Estudos em memória de Célio Goyatá. V. II, 3ª Ed. São Paulo: LTr, , 1997.

BRASIL, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. FGTS: *O patrimônio do trabalhador melhora a vida de todos*. Disponível em: <<http://www.fgts.gov.br/trabalhador/index.asp>> Acesso em: 28 out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Listagem das Profissões Regulamentadas: normas regulamentadoras. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/regulamentacao.jsf#i>>. Acesso em: 11 nov. 2013.

BRASIL. Ministério Do Trabalho e Emprego. Normas regulamentadoras. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>>. Acesso em: 27 março 2014.

BRASIL. Constituição Da República Federativa Do Brasil de 1988. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 19 nov. 2013.

BRASIL. *Lei Nº 12.467, de 26 de agosto de 2011*. Brasília, 2011. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de Sommelier. Brasília, 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12467.htm>. Acesso em: 11 nov. 2005.

BRASIL. *Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 28 fev. 2014.

BRASIL. *Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Brasília, 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 24 jan. 2014.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 460. Para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres, que é ato da competência do Ministro do Trabalho e Previdência Social. Data da Aprovação: 01/10/1964. Fonte de Publicação: DJ de 12/10/1964, p. 3.699. Acesso em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/75/STF/460.htm>> Disponível em: 01 abril 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 80. Eliminação da Insalubridade - Aparelhos Protetores - Adicional de Insalubridade. A eliminação da insalubridade, pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo, exclui a percepção do adicional respectivo. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-80>. Acesso em: 16 jan. 2014

SINDICATO NACIONAL DA CERVEJA. Cerveja e saúde. Disponível em: <<http://www.sindicerv.com.br/cerveja-saude.php>>. Acesso em: 24 março 2014.

CHEDID. Antônio Carlos Facioli. Insalubridade. *Anamatra*, p. 52, agosto 1985.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Considerações sobre o código de ética médica. Disponível em: < <http://www.portalmedico.org.br/novocodigo/destaques.asp>>. Acesso em: 04 nov. 2013.

COSTA, Hertz Jacinto. Manual de acidente do trabalho. 2ª Ed. Curitiba: Juruá, 2007.

DAMODARAN, Srinivasan et al., Química de alimentos de Fennema, São Paulo, Artmed, 2010, p. 501.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª Ed., São Paulo: LTr, 2010.

FINA, Redação Meia. Empregos de dar inveja. Disponível em: <<http://meiafina.com.br/comportamento/trabalho/news/612/>>. Acesso em 18 nov. 2013

FREIXA, Dolores e CHAVES, Guta. Gastronomia no Brasil e no mundo. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2008

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil. Estudos históricos: número 33. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2004.

GARCIA, Roni Genicolo. *Manual de rotinas trabalhistas: problemas práticos na atuação diária*. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2002

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de direito do trabalho. São Paulo: Método, 2009.

Gastronomia e negócios. Profissão: Sommelier. Disponível em: <http://gastronomiadescomplicada.blogspot.com.br/2011_11_01_archive.html> Acesso em 17 nov. 2013

GOMES, Elizeu Domingues. Rotinas trabalhistas e previdenciárias. 3ª Ed. Belo Horizonte: Líder Ltda. 2004

HAMA, Lia. Copos do mundo: da cerveja à coca-cola, um brinde às bebidas que mudaram a história. *Aventuras na história: para viajar no tempo*, São Paulo, ed. 37, p. 32-34, set. 2006.

ISKANDARIAN, Carolina. São Paulo terá o primeiro curso de beer sommelier do país. Disponível em: <<http://g1.globo.com/Noticias/SaoPaulo/0,,MUL1092117-5605,00-SAO+PAULO+TERA+O+PRIMEIRO+CURSO+DE+BEER+SOMMELIER+DO+PAIS.htm>>. Acesso em: 13 nov. 2013.

JARDIM, Fernando Rogerio. Avental Subalterno à gravata: *a mercadorização da ciência e a proletarização do cientista nas pesquisas em nanotecnologia da Embrapa e da Unicamp*. São Paulo, Biblioteca24horas, 2011, p. 476-485.

JOBIM, Nelson Franco. Londres recria função de provador de cerveja. Disponível em: <<http://nelsonfrancojobim.blogspot.com.br/2010/06/londres-recria-funcao-de-provador-de.html>> Acesso em 18 nov. 2013

LEBERT, Nilu e EWALD FILHO, Rubens. Bebendo estrelas: *Histórias e receitas*. São Paulo: Melhoramentos, 2008.

LISBOA, Livia et al. Profissão: delícia. Disponível em: <<http://super.abril.com.br/saude/profissao-delicia-443013.shtml>> acesso em: 11 out. 2013

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 8ª Ed. São Paulo: Atlas, 2003

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: *relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva: 2014

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2011.

MENDES, René. *Patologia do Trabalho*: atualizada e ampliada. São Paulo: Atheneu, 2007.

MONTEIRO, Antonio Lopes e BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza *Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 20ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

NORONHA, João Freire de. *Análise Sensorial – Metodologia: Material de apoio às aulas de Análise Sensorial leccionadas por João Freire de Noronha*. Disponível em: <http://www.esac.pt/noronha/A.S/Apontamentos/sebenta_v_1_0.pdf>. Acesso em: 26 out. 2013.

OLIVEIRA, Ana Flávia de. *Análise Sensorial dos Alimentos*. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAABLO0AE/apostila-analise-sensorial-2010-1>>. Acesso em: 16 out. 2013.

OLIVEIRA, Mariangela Pinheiro de Magalhães et al. *Análise Sensorial*. Disponível em: <http://portalsme.prefeitura.sp.gov.br/Projetos/sitemerenda/Documentos/Manuais_Folhetos/analise_sensorial_DME.pdf> Acesso em: 15 out. 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. São Paulo: LTr, 2005.

PACHECO, Aristides de Oliveira. *Iniciação à enologia*. São Paulo: SENAC São Paulo, 1999.

SALEM, Luciano Rossignolli e SALEM, Diná A. Rossignolli. *Acidentes do Trabalho*. Campinas: Millennium, 2001.

SALIBA, Messias Tuffi e CORRÊA, Márcia Angelim Chaves Corrêa. *Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos*. 7ª Ed. São Paulo: LTr, 2004.

SANTO, Bruna Fernanda Negrelli. *Análise sensorial de um produto produzido em projeto de ciência e tecnologia de alimentos: palatinos de milho*. Disponível em: 3 acesso em: 12 out. 2013

SANTOS, José Ivan Cardoso dos et al. O essencial em cervejas e destilados. São Paulo: SENAC São Paulo, 2006.

SINDICERV. Sindicato Nacional da Indústria da Cerveja. Disponível em: <<http://www.sindicerv.com.br/quemsomos.php/>>. Acesso em: 23 março 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Sistema Público de emprego, trabalho e renda: Histórico*. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/ctps/historico.htm>> Acesso em: 27 out. 2013

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2ª Ed. rev. e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p.327-440

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. *Manual prático das relações trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2007.

VIEIRA, Sebastião Ivone. *Medicina Básica do Trabalho*. Curitiba: Gênese, 1994. v. I.

VIEIRA, Sebastião Ivone. *Medicina Básica do Trabalho*. Curitiba: Gênese, 1994. v. II.

VIEIRA, Sebastião Ivone. *Manual de saúde e segurança do trabalho: Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, v. III.

VOGEL NETO, Gustavo Adolpho. *Curso de direito trabalho: legislação, doutrina e jurisprudência*. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

WOLFF, Daniel. Beer Sommelier: *O primeiro curso de beer sommelier do Brasil terminou neste semestre e forma os profissionais que orientam o consumidor na escolha da cerveja*. Disponível em: <<http://www.guiadasemana.com.br/compras/noticia/beer-sommelier>> Acesso em 12 nov. 2013

ZACCARO, Nathalia. Sommeliers de cerveja surgem com a multiplicação de rótulos no mercado. Disponível em: <<http://vejasp.abril.com.br/materia/eles-bebem-em-servico>>. Acesso em 12 nov. 2013

ANEXO A - JURISPRUDÊNCIA

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - REGÊNCIA - CARTA POLÍTICA DA REPÚBLICA X LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA. O adicional de insalubridade tem parâmetros fixados não na Carta Política da República, mas na legislação ordinária, no caso, na própria Consolidação das Leis do Trabalho e em portaria editada pelo Ministério competente - do Trabalho. Daí não se poder empolgar a via excepcional do extraordinário para discutir-se a configuração, ou não, de ambiente nocivo à saúde do prestador dos serviços. Relator: Marco Aurélio. Brasília, 04 de março de 1997. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=281250>>. Acesso em: 01 abril 2014

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. RECURSO ORDINÁRIO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CONTAMINAÇÃO HOSPITALAR. SUJEIÇÃO A AGENTES BIOLÓGICOS. SENTENÇA MANTIDA”. Recurso ordinário interposto por SANTA CASA DE MISERICÓRDIA DE MACEIÓ contra a r. sentença de f. 432/435 que julgou parcialmente procedente a reclamação proposta por LUCIANA MARIA JANUÁRIO DE OLIVEIRA, condenando a reclamada a pagar a reclamante adicional de insalubridade no percentual de 20% do salário mínimo, integrações salariais e repercussões no aviso prévio, férias mais 1/3, 13º salário e depósitos fundiários mais 40% e horas extras com repercussões no valor de R\$ 2.157,12. Embargos declaratórios patronais às f. 435/438 alegando omissões no julgado, buscando efeito modificativo. Embargos rejeitados às f. 441/442. Razões recursais de f. 444/451. Pugna a recorrente pela improcedência da reclamação em todos os seus termos. Argumenta a recorrente que o Perito ao responder os quesitos formulados, noticiou que a obreira não mantém contato direto com pacientes com doenças infecto-contagiosas, mas tão-somente com papéis, não manipulando materiais radiativos, não constando a atividade exercida pela reclamante - auxiliar administrativa - na relação oficial elaborada pelo Ministério Público, NR 15 do anexo 14. Quanto às horas extraordinárias afirma que o laudo pericial é contraditório. Afirma que pelo laudo pericial a reclamada pagou todas as horas devidas a reclamante. Acrescenta que existem erros na perícia quanto ao período de apuração das horas extras, qual seja entre o dia 20 de um mês e 19 do mês subsequente e quanto à quantificação das horas extrapoladas. Aduz que o laudo pericial contábil é imprestável. Espera que seja excluído do condeno os honorários periciais e se persistir que seja reduzido para R\$ 600,00 e que seja atualizado com base na OJ 198, da SBDI-I, do C. TST. Apesar de regularmente notificada a recorrida não contrarrazoou apelo patronal. Sem emissão de parecer ministerial. Recorrente: Santa Casa De Misericordia De Maceio. Recorrido: Luciana Maria Januario De Oliveira. Relator: Desembargador José Abílio Neves Sousa. Maceió, 29 de outubro de 2009. Disponível em: <<http://www.trt19.jus.br/siteTRT19/JSPs/inst2/AcordaoPorDataSelecionado.jsp?ano=2008&vara=7&proc=42000&acao=69&numacordao=1&processo=92990&descAcao=RECURSO%20ORDIN%C1RIO>> Acesso em: 16 jan. 2014

BRASIL . Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RESPONSABILIDADE DA EMPREGADORA. DOENÇA OCUPACIONAL. ALCOOLISMO. Empregado que durante mais de uma década exerceu a função de degustador, ingerindo de 16 a 25 copos de cerveja em um turno de oito horas, cinco ou seis dias por semana, além de uma garrafa de cerveja no final do expediente fornecida em razão de acordo mantido entre a empresa e o sindicato. Conduta negligente da reclamada que atribuiu ao autor o exercício da função, apesar dele ser alcoólico, e não fiscalizou o consumo da bebida. Acordo mantido com o sindicato para fornecimento de cerveja aos empregados que configura incentivo à persistência do vício e à adesão de outros empregados ao consumo diário de cerveja, ofendendo a dignidade dos trabalhadores. Devida a indenização por danos morais decorrentes da dependência etílica. Recurso provido: Edson Luiz Mendes Paim. Reclamado: Companhia De Bebidas Das Américas – Ambev. Relator: José Felipe Ledur. Porto Alegre, 12 de abril de 2007. Disponível em: <http://www.trt4.gov.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=01242-2005-522-04-00-0&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90> Acesso em: 04 março 2014

BRASIL . Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. “DEGUSTADOR. DOENÇA HEPÁTICA. CONCAUSA. Muito embora o empregado, degustador, ingerisse diariamente quantidade de álcool insuficiente para o desenvolvimento da esteatose hepática, é certo que seu labor atuou como fator contributivo para citada doença”. Recorrente: Companhia de Bebidas das Américas – AMBEV. Recorrido: Espólio de Helio Fagundes Filho. Relator: Luiz Roberto Nunes. Campinas: 02 de março de 2011. Disponível em: <http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSO&n_idv=1122516> Acesso em: 16 março 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. MATÉRIA FÁTICA. Não merece reforma decisão em que os argumentos deduzidos invocam o contexto fático-probatório, o que encontra óbice na Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho, pelo qual se veda o reexame de fatos e provas pela instância extraordinária, mormente quando consignado pelo Regional que a reclamada não adotou medidas de ordem geral para a conservação do ambiente de trabalho do autor, tendo fornecido EPIs para o reclamante apenas duas vezes, durante todo o pacto laboral. Não conhecido. Recorrente: UNILEVER Brasil LTDA. e Wallace Soares Fernandes. Recorrido: UNILEVER Brasil LTDA. e Wallace Soares Fernandes. Relator: Emmanoel Pereira, Brasília, 05 de maio de 2010. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20146100-57.2005.5.03.0092&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAJWaAAB&dataPublicacao=14/05/2010&query=equipamento%20and%20de%20and%20protecao%20and%20indiv dual>> Acesso em: 16 jan. 2014

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. "ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - FORNECIMENTO DE EPI'S. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado." (Súmula nº 289 desta Corte). Recurso de revista não conhecido". Recorrente: Nutriara Alimentos Ltda. Recorrido: Renato Machado De Campos. Relator: Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 28 de abril de 2010. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2041900-31.2004.5.09.0653&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAJYZAAD&dataPublicacao=14/05/2010&query=equipamento%20and%20de%20and%20protecao%20and%20individual>> Acesso em: 16 jan. 2014

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AGRAVO DE INSTRUMENTO. DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. REEXAME DE MATÉRIA FÁTICA. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 126. NÃO PROVIMENTO. 1. O Tribunal Regional concluiu que as provas dos autos, mormente o laudo pericial, revelaram que a reclamante adquiriu doença ocupacional que a tornou incapacitada, de forma permanente, para as atividades laborais e da vida diária, sendo que o reclamado não adotou meios eficazes para proporcionar aos seus empregados ambiente de trabalho sadio e ergonômico, razão pela qual devia ser responsabilizado pelo dano moral causado à obreira, com o pagamento da indenização correspondente. Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Brasília, 28 de abril de 2010. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AI RR%20-%20184240-12.2001.5.15.0014&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAJPiAAB&dataPublicacao=07/05/2010&localPublicacao=DEJT&query=doenca%20and%20ocupacional>> Acesso em: 01 abril 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - GRAU MÁXIMO. CONTAMINAÇÃO EM HOSPITAL. O Juízo "a quo" com amparo no laudo pericial condenou as reclamadas ao pagamento de adicional de insalubridade. Consignou, ainda, que as demandadas não produziram prova suficiente a elidir as conclusões contidas no laudo pericial. Decisão em sentido contrário encontra óbice na Súmula 126 do C. TST. Recurso de revista não conhecido. Recorrente: Estado Do Rio Grande Do Sul. Recorrido: José Paulo Dos Santos, União (PGU) e Empresa Portoalegrense De Vigilância LTDA. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, 03 de junho de 2009. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2050300-71.2003.5.04.0018&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAArUzAAK&dataPublicacao=12/06/2009&localPublicacao=DEJT&query=>>> Acesso em: 16 jan. 2014